

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ГОРУЛЬКО Ольга Юріївна

УДК 328.1:342.5]:305(477)

**ДИСЕРТАЦІЯ
ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
В УКРАЇНІ**

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.

_____ О.Ю.Горулько

Науковий керівник – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри парламентаризму Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Лідія Іванівна Даниленко

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

Горулько О.Ю. Гендерні особливості парламентської діяльності в Україні – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. – Київ, 2024.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії з політології за спеціальністю 052 «Політологія». – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2024.

У дисертації вирішено актуальне наукове завдання, яке полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні наукових засад становлення, формування, розвитку, оцінювання, гендерних особливостей парламентської діяльності в Україні та розробленні практичних рекомендацій щодо їх застосування.

Обґрунтовано теоретичні засади гендерних особливостей становлення, формування, розвитку й оцінювання парламентської діяльності в Україні, що включають гендерно-нейтральний, системний та стандартизований наукові підходи до формування базових ідеологій гендерної політики (паритетна демократія, гендерна рівність), пріоритетні принципи (толерантність, рівноправність, системність, відкритість парламенту для громадського контролю), гендерно-чутливі індекси оцінювання наслідків від її реалізації на різних рівнях (міжнародний, регіональний, спеціальний), функції та повноваження основних суб'єктів парламентської діяльності у зазначеній сфері.

Удосконалено стратегію забезпечення реалізації у суспільстві ідеології паритетної демократії та ідеології гендерної рівності, що сприяє забезпеченню гендерної політики в парламентській діяльності як особливому виді політико-управлінської діяльності представницьких органів влади на національному і місцевому рівнях, які є виразниками волі народу і територіальних громад та забезпечують ефективну взаємодію в державі на

всіх рівнях шляхом виборів, референдумів, інших форм представницької й учасницької демократії.

Здійснено систематизацію етапів становлення, функціонування, розвитку й оцінювання гендерної політики в Україні, що пов'язана з: трансформацією наукових концепцій (феміністської - у гендерну) та формуванням нормативно-правової бази, яка ґрунтується на міжнародних стандартах (2005 - 2017 рр. – етап становлення); зміною структури суспільства та відносин між чоловіками і жінками, що ґрунтується на рівних та рівноправних відносинах між ними в усіх сферах суспільного життя, а не лише на наборі характеристик чоловічого й жіночого індивідів, та характеризується законодавчим визначенням основних суб'єктів реалізації гендерної політики з числа посадових осіб центральних органів державної влади і запровадженням комплексу нормативно-правових актів, які сприяють реалізації гендерної політики в державі і в усіх її інституціях (2017 - 2019 рр. – етап функціонування); розробленням і запровадженням гендерних профілів областей і міст України, парламентських фракцій і комітетів (2019 р. – 2020 рр. - етап розвитку); застосуванням державної гендерної статистики, що ґрунтується на гендерно-чутливих індексах (з 2020 р. – по т. ч. – етап оцінювання).

Запропоновано модель гендерно орієнтованої парламентської діяльності в Україні, що ґрунтується на гендерно-правовому аналізі чинного законодавства, технологіях розвитку гендерної компетентності парламентарів і парламентських службовців, формуванні гендерної збалансованості (паритетності) парламенту.

У першому розділі «Проблеми дослідження гендерної політики у сфері парламентської діяльності»: уточнено сутність поняття гендер, принцип гендерності, гендерна політика, парламентську діяльність, гендерна політика у сфері парламентської діяльності; охарактеризовано структуру гендерної політики за трьома сферами впливу, такими як: забезпечення рівного соціального статусу; формування гендерної свідомості, культури, поведінки;

орієнтація на паритетність відносин; визначено основні інструменти її реалізації, такі як гендерна демократія, гендерна освіта, гендерна культура.

Охарактеризовано ідеології паритетної демократії та гендерної рівності як основні принципи гендерної політики, які характеризуються, відповідно, урахуванням специфіки інтересів жінок і чоловіків при формуванні політик, впровадженні програм та проектів і забезпеченням відповідних політичних, економічних, соціальних умов щодо зменшення гендерної нерівності в усіх сферах суспільного життя.

Визначено толерантність, рівноправність, системність, відкритість представницьких органів влади для громадського контролю як основні принципи реалізації гендерної політики в парламентській діяльності.

Виокремлено й охарактеризовано напрями еволюційного розвитку теорії фемінізму від ідей суто біологічного значення сутності поняття «гендер» (ліберальний, радикальний, гуманістичний, соціалістичний фемінізм) до його соціокультурного значення та політичного виміру (психоаналітичний, постмодерністський, конструктивістський, антирасистський, кіберфеміністичного).

Запропоновано технологію розбудови внутрішньої системи забезпечення контролю за виконанням гендерних зобов'язань Верховної Ради України, яка включає: етап розроблення Стратегії (політики) і процедур забезпечення контролю за виконанням власних зобов'язань; етап вивчення й оцінювання/самооцінювання діяльності парламенту за розробленою і затвердженою Стратегією (політикою) гендерної рівності як основного гендерного зобов'язання держави; етап планування вдосконалення за тими напрямками діяльності, які в результаті оцінювання мають низькі показники.

У другому розділі «Обґрунтування теоретичних засад особливостей гендерної політики України у сфері парламентської діяльності»: встановлено пряму залежність між рівнем демократії і рівнем толерантності, а також - обернену залежність – між рівнями демократії та рівнем толерантної

етнічності (принципом суспільних відносин, що уможлиблює безконфліктне існування людей різної етнокультури) та рівнем гендерного розриву (умовами, які створює держава для досягнення гендерного паритету).

З'ясовано, що в Україні державна гендерна політика формується поетапно, починаючи з 2005 року, з моменту прийняття базових нормативно-правових актів, що ґрунтуються на міжнародному досвіді (етап формування); далі набуває свого розвитку з 2017 року (етап реалізації), з моменту розроблення і впровадження комплексу нормативно-правових актів, якими визначено суб'єктів реалізації гендерної політики на всіх рівнях політики і публічного управління та їх повноваження; нині перебуває на етапі створення системи оцінювання - з 2020 року по теперішній час, з моменту запровадження державної статистичної звітності щодо дотримання принципів гендерної рівності і недискримінації за ознакою статті на основі відповідних критеріїв й індикаторів оцінювання, так званих гендерних (гендерно чутливих) індексів.

З'ясовано, що рівність прав і можливостей представників обох статей, припинення дискримінації жінок, надання їм рівних можливостей й шансів для добровільної участі в усіх видах діяльності як рівноправним партнерам забезпечується відповідними політичними, економічними, соціальними і культурними умовами, а у сфері парламентської діяльності – відповідним виборчим кодексом, регламентом діяльності парламенту, політичною культурою партійного лідерства і партійного будівництва.

У третьому розділі «Пріоритетні напрями розвитку гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні» визначено й обґрунтовано пріоритетні напрями розвитку гендерно орієнтованої парламентської діяльності в Україні, такі як: удосконалення гендерно-правового аналізу чинного законодавства; розвиток гендерної компетентності парламентарів та парламентських службовців; формування моделі гендерно орієнтованої парламентської діяльності в Україні на засадах гендерного підходу.

Здійснено порівняльний аналіз зарубіжного досвіду у сфері реалізації гендерної політики у ряді демократичних країн світу (Австрія, Бельгія,

Великобританія, Данія, Естонія, Ірландія, Ісландія, Іспанія, Італія, Канада, Литва, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Польща, Португалія, Руанда, Фінляндія, Франція, Швеція, Шотландія, Японія), в результаті якого визначено результативні інструменти і механізми проведення гендерної експертизи законопроектів та гендерного бюджетування.

Встановлено, що переважаючими проблемами в Україні у сфері реалізації гендерної політики залишаються недосконалість законодавства, недостатній рівень підготовленості фахівців, низький рівень взаємодії між різними структурними елементами системи, що гальмує досягнення гендерного мейнстрімінгу і потребує, відповідного уточнення повноважень основних суб'єктів гендерної політики у сфері парламентської діяльності шляхом упорядкування їхніх функцій на наукових засадах управління.

Ключові слова: гендер, гендерна політика, гендерний паритет, гендерний мейнстрімінг, парламент, парламентська діяльність, гендерно-орієнтована парламентська діяльність, гендерна рівність, гендерна компетентність, демократія, демократичні цінності.

ANNOTATION

Gorulko O.Yu. Gender features of parliamentary activity in Ukraine. – Qualifying scientific work on manuscript rights. – Kyiv, 2024.

The Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in Political Science on a specialty 052 «Political Science». – Taras Shevchenko National University of Kyiv. Kyiv, 2024.

The dissertation solves an actual scientific task, which consists in the theoretical and methodological substantiation of the scientific foundations of formation, formation, development, evaluation, gender features of parliamentary activity in Ukraine and the development of practical recommendations for their application.

The theoretical foundations of the gender features of the formation, formation,

development and evaluation of parliamentary activity in Ukraine are substantiated, which include gender-neutral, systematic and standardized scientific approaches to the formation of basic ideologies of gender policy (parity democracy, gender equality), priority principles (tolerance, equality, systematic, the openness of the parliament to public control), gender-sensitive indices for assessing the consequences of its implementation at different levels (international, regional, special), functions and powers of the main subjects of parliamentary activity in the specified area.

The strategy for ensuring the implementation of the ideology of parity democracy and the ideology of gender equality in society has been improved, which contributes to ensuring gender policy in parliamentary activity as a special type of political and managerial activity of representative authorities at the national and local levels, which are expressions of the will of the people and territorial communities and ensure effective interaction in the state at all levels through elections, referenda, other forms of representative and participatory democracy.

Systematization of the stages of formation, functioning, development and evaluation of gender policy in Ukraine was carried out, which is related to: the transformation of scientific concepts (feminist - into gender) and the formation of a regulatory and legal framework based on international standards (2005 - 2017 - stage becoming); a change in the structure of society and relations between men and women, which is based on equal and equal relations between them in all spheres of social life, and not only on a set of characteristics of male and female individuals, and is characterized by the legislative definition of the main subjects of the implementation of gender policy from among officials persons of central bodies of state power and the introduction of a complex of normative and legal acts that contribute to the implementation of gender policy in the state and in all its institutions (2017 - 2019 - the stage of functioning); development and implementation of gender profiles of regions and cities of Ukraine, parliamentary factions and committees (2019 - 2020 - development stage); by using state gender statistics based on gender-sensitive indices (from 2020 onwards - evaluation stage).

A model of gender-oriented parliamentary activity in Ukraine is proposed, which is based on a gender-legal analysis of the current legislation, technologies for the development of gender competence of parliamentarians and parliamentary officials, and the formation of gender balance (parity) of the parliament.

In the first chapter "Problems of gender policy research in the field of parliamentary activity": the essence of the concept of gender, the principle of gender, gender policy, parliamentary activity, gender policy in the field of parliamentary activity is clarified; the structure of gender policy is characterized in terms of three spheres of influence, such as: ensuring equal social status; formation of gender awareness, culture, behavior; orientation towards parity of relations; the main tools for its implementation are defined, such as gender democracy, gender education, gender culture.

The ideologies of parity democracy and gender equality are characterized as the main principles of gender policy, which are characterized, respectively, by taking into account the specifics of the interests of women and men in the formation of policies, the implementation of programs and projects, and the provision of appropriate political, economic, and social conditions for reducing gender inequality in all spheres of public life .

Tolerance, equality, systematicity, openness of representative authorities to public control are defined as the main principles of implementation of gender policy in parliamentary activity.

The directions of the evolutionary development of the theory of feminism from the ideas of the purely biological meaning of the essence of the concept of "gender" (liberal, radical, humanist, socialist feminism) to its sociocultural meaning and political dimension (psychoanalytic, postmodernist, constructivist, anti-racist, cyberfeminist) are singled out and characterized.

The technology for building an internal system for ensuring control over the fulfillment of gender obligations of the Verkhovna Rada of Ukraine is proposed, which includes: the stage of developing a Strategy (policy) and procedures for ensuring control over the fulfillment of own obligations; the stage of study and

evaluation/self-evaluation of the parliament's activity according to the developed and approved Strategy (policy) of gender equality as the main gender obligation of the state; the stage of improvement planning for those areas of activity that, as a result of the assessment, have low indicators.

In the second chapter "Justification of the theoretical foundations of the peculiarities of the gender policy of Ukraine in the sphere of parliamentary activity": a direct dependence between the level of democracy and the level of tolerance is established, as well as - an inverse dependence - between the levels of democracy and the level of tolerant ethnicity (the principle of social relations, which enables the conflict-free existence of people different ethnocultures) and the level of the gender gap (conditions created by the state to achieve gender parity).

It was found that in Ukraine, the state gender policy is formed in stages, starting from 2005, from the moment of adoption of basic legal acts based on international experience (stage of formation); continues to develop since 2017 (implementation stage), since the development and implementation of a set of legal acts defining the subjects of gender policy implementation at all levels of politics and public administration and their powers; is currently at the stage of creating an evaluation system - from 2020 to the present, since the introduction of state statistical reporting on compliance with the principles of gender equality and non-discrimination based on the article based on relevant evaluation criteria and indicators, so-called gender (gender-sensitive) indices.

It was found that the equality of rights and opportunities of representatives of both sexes, the cessation of discrimination against women, providing them with equal opportunities and chances for voluntary participation in all types of activities as equal partners is ensured by appropriate political, economic, social and cultural conditions, and in the sphere of parliamentary activity - the relevant election code, the regulations of the parliament, the political culture of party leadership and party building.

In the third chapter "Priority directions for the development of gender policy in the sphere of parliamentary activity in Ukraine" the priority directions for the

development of gender-oriented parliamentary activity in Ukraine are defined and substantiated, such as: improvement of the gender-legal analysis of current legislation; development of gender competence of parliamentarians and parliamentary employees; formation of a model of gender-oriented parliamentary activity in Ukraine on the basis of a gender approach.

A comparative analysis of foreign experience in the field of gender policy implementation in a number of democratic countries of the world (Austria, Belgium, Great Britain, Denmark, Estonia, Ireland, Iceland, Spain, Italy, Canada, Lithuania, the Netherlands, Germany, Norway, Poland, Portugal, Rwanda, Finland, France, Sweden, Scotland, Japan), as a result of which effective tools and mechanisms for gender examination of draft laws and gender budgeting were determined.

It has been established that the prevailing problems in Ukraine in the field of gender policy implementation remain the imperfection of legislation, the insufficient level of training of specialists, the low level of interaction between various structural elements of the system, which inhibits the achievement of gender mainstreaming and requires appropriate clarification of the powers of the main subjects of gender policy in the field of parliamentary activities by organizing their functions on the scientific basis of management.

Key words: gender, gender policy, gender parity, gender mainstreaming, parliament, parliamentary activity, gender-oriented parliamentary activity, gender equality, gender competence, democracy, democratic values

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

Статті в наукових фахових виданнях:

1. Горулько О.Ю. **Проблеми реалізації гендерних зобов'язань у Верховній Раді України.** *Вісник Львівського університету.* Серія філософсько-політологічні студії. № 35/2021. С. 142-150. (Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща). URL: <http://www.journal@fps-visnyk.lnu.lviv.ua>)
2. Горулько О.Ю. **Гендерна компетентність – дієвий механізм утворення паритетного парламенту.** *Науковий журнал «Політикус».* Випуск 2. 2021. С. 69 - 74. URL: www.politicus.od.ua
3. Горулько Ольга. **Етапи становлення гендерної політики в Україні.** *Вісник Львівського університету.* Серія філософсько-політологічні студії. № 40/2022. С. 131-139. (Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща). URL: <http://www.journal@fps-visnyk.lnu.lviv.ua>)
4. Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. **Гендерна політика у сфері парламентської діяльності: суб'єкти та їх повноваження.** *Наукові перспективи: журнал.* 2023. № 8(38) 2023. С. 122-135.

Розкрито повноваження основних суб'єктів реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності.

Статті в періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базах даних Web of Science Core Collection та/або Scopus:

1. Goshovska, V., Kisiel, I., Lukina, L., **Gorulko, O.**, & Nehulevskyi, I. (2022). Development of democratic values as a basis for the consolidation of modern Ukrainian society. *Amazonia Investiga*, 11(57), 221-231. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2022.57.09.23>
<https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/2160>

Розкрито залежність між рівнем розвитку гендерної політики в Україні та

рівнем міжнародного індексу демократії.

Праці, які видано у зарубіжних виданнях:

1. Gorulko, Olga (2021). Implementation of ukraine's gender commitments: problems and solutions. *Social and Human Sciences. Polish-Ukrainian scientific journal* (<https://issn2391-4165.webnode.com.ua/>), 01 (29). - Available at: <https://issn2391-4164.blogspot.com/p/7.html> (accessed 10 January 2021). **Реалізація гендерних зобов'язань України : проблеми та шляхи вирішення**

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

1. Горулько О.Ю. **Співвідношення політичної та правової культури.** 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. С. 70-79. Наукова школа вітчизняного парламентаризму. Серія «Бібліотека народного депутата».

2. Горулько Ольга. **Гендерно-правовий аналіз чинного законодавства України: сутність та проблеми застосування.** *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. 19-26. URL: <http://academy.gov.ua/parliaments/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=3>

3. Горулько Ольга. **Гендерна політика: ціннісна складова європейського вибору України: 30 років незалежності України: досягнення, виклики, перспективи** : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 10 верес. 2021 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, О. М. Андрєєвої, В. А. Гошовської. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2021. С. 63 - 65. URL: <http://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/5e2f5bc9-7e3f-4bb1-8017-18758fd31148.pdf>

4. Горулько О.Ю. **Інструменти підвищення темпів реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності.** *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. 135-137.

URL: https://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&tip=osn&filtername=&page=2&tipn=News&new_sid=1928

5. **Реалізація гендерної політики в органах державної влади:** загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування / Укладачі: Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. Київ.: КНУТШ. 2022. 9 с. (затверджено на НМР ННІ ПУДС КНУТШ, протокол № 4-22 від 25.05.22).

6. Лідія Даниленко, Ольга Горулько. **Пріоритетні напрями розвитку гендерно-орієнтованої парламентської діяльності в Україні.** *Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7–8 черв. 2022 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ імені Тараса Шевченка, 2022. С. 25-28.* URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/63d065dc-20b2-4aac-b9f2-5a97a55ca011.pdf>

7. Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. **Цінності та соціальна відповідальність політичної еліти.** *Елітознавство: підручник / В.А. Гошовська [та ін.]. 2-е видання, перероблене та доповнене. К.: КНУТШ, 2022. 220 с., С.156 – 169.*

8. Ольга Горулько. **Гендерна політика як ціннісна складова європейського вибору 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. 36-39.* URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/316/files/dbca2488-6b24-4608-9db6-0931798c158b.pdf>

9. Ольга Горулько. **Паритетний парламент на захисті незалежності України.** *Соборність України: політика духовної спільності, національних традицій і цінностей: матеріали 10-го ювілейного щорічного Всеукраїнського науково-практичного круглого столу до Дня Соборності України (Київ, 25 січня 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. С. 33-36. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/4c2653df-781c-46aa-91c0-b5009e44965f.pdf>

10. Ольга Горулько. **Розвиток політичної і правової культури у сфері реалізації гендерної політики.** *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., 380 с., С. 306-309. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2039/files/e8f052a9-3ca2-4574-ad95-ec8638583c7f.pdf>

11. Ольга Горулько. **Технологія розроблення матриці тесту з гендерної компетентності.** *Професіоналізація державної служби: вітчизняні виклики та європейські орієнтири: матеріали Міжнар. круглого столу до Дня державної служби (Київ, 20 черв. 2023 р.)* / за заг. ред. Л. Г. Комахи, Н. М. Корчак, Н. Б. Ларіної. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2023. 200 с., С.34-36. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/367/files/e042ca3d-c4e0-4b73-8d46-a81c5709e88d.pdf>

12. Ольга Горулько. **Координаційна діяльність суб'єктів державної гендерної політики в Україні – вимога часу.** *Цінність незалежності як рушійна сила державотворення* : матеріали щорічного загальнонаціонального круглого столу (Київ, 6 верес. 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. 21 – 23 с. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2073/files/3e0977de-2e70-4e69-8e26-6cf962a5575b.pdf>

ЗМІСТ

ВСТУП.....	18
РОЗДІЛ 1 ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	29
1.1. Наукові підходи до дослідження проблем гендерної політики	29
1.2. Сутність базових понять дослідження гендерної політики у сфері парламентської діяльності.....	46
1.3. Аналіз стану реалізації гендерних зобов'язань України у внутрішній політиці держави	59
Висновки до розділу 1	75
РОЗДІЛ 2 ОБГРУНТУВАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	79
2.1. Гендерна політика у сфері парламентської діяльності як ціннісна складова європейського вибору	79
2.2. Етапи становлення гендерної політики в Україні та їх обґрунтування	94
2.3. Основні суб'єкти гендерної політики у сфері парламентської діяльності та їх повноваження.....	113
Висновки до розділу 2.....	132
РОЗДІЛ 3 ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ..	138
3.1. Імплементация зарубіжного досвіду у сфері реалізації гендерної політики	139
3.2. Розвиток гендерної компетентності суб'єктів парламентської діяльності	159
3.3. Формування (гендерно-збалансованого) паритетного парламенту на засадах гендерної демократії та жіночого лідерства .	173
Висновок до розділу 3	185
ВИСНОВКИ.....	190
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	197
ДОДАТКИ	224

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВР	Верховна Рада
ГО	громадська організація
Державна стратегія	Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року
ЄС	Європейський Союз
ЗУ	Закон України
КМУ	Кабінет Міністрів України
КНУТШ	Київський національний університет імені Тараса Шевченка
КУ	Конституція України
ІГС	Інститути громадянського суспільства
МОП	Міжнародна організація праці
НАДС	Національне агентство державної служби
МТОТ	Міністерство з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України
НАДУ	Національна академія державного управління при Президентові України
Національна стратегія	Національна стратегія у сфері прав людини
ОДВ	Органи державної влади
ОМС	Органи місцевого самоврядування
ООН	Організація Об'єднаних Націй
План дій	План дій з реалізації Національної

ПОВ	стратегії у сфері прав людини
ПРООН	Представницькі органи влади
	Програма розвитку Організації
	Об'єднаних Націй
США	Сполучені Штати Америки
ЦСР	Цілі сталого розвитку
ЦОВВ	Центральні органи виконавчої влади
ГІ	Індекс гендерного розриву/Gender Inequality Index

ВСТУП

Актуальність теми та обґрунтування вибору теми дослідження. Інтеграція до Європейського Союзу та Північно-Атлантичного Альянсу потребує суттєвої перебудови всіх політичних і соціальних інституцій та процесів на нових демократичних засадах, які є вільними від будь-якої форми дискримінації, у тому числі і за ознакою гендеру (паритетного ставлення до чоловіків і жінок в усіх сферах їх життєдіяльності). Формування й реалізація гендерної політики є фундаментальною проблемою, як у теоретичному, так і практичному аспектах. Вона відображається у політичних зобов'язаннях держави щодо гендерної рівності, в ухвалених конституціях і законах, національних стратегіях, програмах і планах, у різноманітних документах, узгоджених із міжнародними актами у сфері гендерної рівності.

Зобов'язання України щодо виконання Цілей сталого розвитку на період до 2030 року обумовлюють необхідність визнання нею гендерної рівності, як окремої цілі, а також співвідносять із іншими завданнями, які передбачають інтеграцію гендерно орієнтованого підходу в усі нормативно-правові акти, пов'язані з цими аспектами.

Перехід від *концепції фемінізму*, що характеризується ідеєю поліпшення становища жінок у державі, у національній свідомості, до *концепції гендеру* і до *концепцій гендерного мейнстрімінгу та гендерної паритетності* забезпечує розвиток, прогрес і справедливість в усіх сферах суспільного життя. Це сприяло встановленню вимог щодо ліквідації всіх форм дискримінації, створення відповідних вітчизняних наукових шкіл із гендерних досліджень у сфері публічної політики та публічного управління. До таких наукових шкіл слід віднести київську (М. Білинська, Л. Гонюкова, В. Гошовська, Л. Даниленко, Н. Грицяк, К. Ілікчієва, М. Канавець, Н. Комих, І. Кресіна, О. Кулачек, Н. Кутова, К. Левченко, Ю. Лихач, Н. Максименцева, Т. Мельник та ін.), одеську школу (Л. Кормич, С. Наумкіна, та ін.), харківську (В. Сичова, Н. Чухим та ін.), дніпровську (І. Грицай та ін.), львівську (А. Колодій, М. Бучин, Г. Данчук та ін.) та ін., які у своїх працях

наголошують на: створені умов для реалізації гендерної політики та розроблені гендерних планів і стратегій; визнанні рівних прав і можливостей чоловіків і жінок в усіх сферах життєдіяльності; забезпеченні можливостей в однаковій мірі долучатись до розбудови державних і суспільних відносин; аналізі різноманітних моделей взаємодії громадянського суспільства з державою у сфері гендерної паритетності; визначенні стану реалізації гендерної політики та її ефективності.

У зарубіжній літературі питанням гендерності в аспекті диференціації суспільства за ознаками статі достатню увагу приділили Т. Парсонс і Р. Бейлс; нерівності статей та конфліктності між ними – Р. Колінз, П. Бурд'є, Р. Інглхарт; розвитку ідеології рівності жінок – Л. Татл, С. де Бовуар, Б. Фріден, М. Мід, Р. Хоф, П. Фрейре, та ін., які у своїх працях сформувавши, зокрема, концепцію фемінізму, яка з початку 90-х років ХХ ст. трансформувалась у концепцію гендерного підходу до розвитку суспільства і вплинула на формування у суспільних відносинах принципу гендерної паритетності, покладеного в основу демократичного розвитку держави.

В українському законодавстві гендерна політика представлена комплексом нормативно-правових актів, які ґрунтуються на основних положеннях Конституції України, законах України [140 – 141], Національних стратегіях [148], планах дій [115; 149] та доповідях [192], які визначають стан і перспективи розвитку нашої держави.

Особливістю розроблення *української гендерної політики* є її обґрунтування на науковому і практичному досвіді країн-учасниць ЄС та ООН, на власних надбаннях, пов'язаних з активним включенням жінок і чоловіків в однаковій мірі до суспільно-політичної діяльності та виконання ними лідерських ролей. Втім, українська гендерна політика не достатньо спрямована на забезпечення *гендерного мейнстрімінгу*, який є пріоритетним у демократичному світі і, зокрема, в діяльності політичних інституцій, таких як політичні партії, парламенти, уряди й інших державних і недержавних організаціях.

Тому дослідження зумовлено існуючими суперечностями між теоретичним надбанням та їх практичним застосуванням у системі суспільно-політичних

відносин; між рівнем політичної підготовки учасників політичних процесів, зокрема парламентських, пов'язаних із виборами до представницьких органів влади на всіх рівнях публічного управління в державі (до парламенту та місцевих рад); потребою у подальшому розвитку теоретичних засад парламентської діяльності в умовах реалізації гендерної політики та розроблені практичних рекомендацій щодо їх застосування в Україні.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дослідження відповідає: комплексному науковому проекту Національної академії державного управління при Президентові України «Державне управління та місцеве самоврядування» у рамках науково-дослідних робіт кафедри парламентаризму та політичного менеджменту досліджень, а також кафедри парламентаризму Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету ім. Т. Шевченка, зокрема, за темами:

– «Політична культура в забезпеченні єдності та консолідації українського суспільства» (номер державної реєстрації 0120U101662), у рамках якої обґрунтовано, що якісним критерієм політичної участі є політична компетентність учасників парламентської діяльності у сфері реалізації гендерної політики;

– «Політична корупція в парламентській діяльності: природа, прояви, запобігання» (номер державної реєстрації 0117U002872), у рамках якої обґрунтовано наукові погляди щодо гендерних особливостей парламентської діяльності;

– «Механізми запобігання політичній корупції в органах представницької влади України» (номер державної реєстрації 0119U101588), у рамках якої розвинуто уявлення про сутність протидії політичній корупції шляхом розвитку гендерної рівності у парламентській діяльності;

– «Цінності, стандарти, компетентність в парламентській діяльності» (номер державної реєстрації 0116U002770), у рамках якої уточнено структуру і сутність гендерної компетентності;

– «Механізми узгодження інтересів у виробленні публічної політики в Україні» (номер державної реєстрації 0119U101695), у рамках якої визначено пріоритетні напрями розвитку гендерно-орієнтованої парламентської діяльності в Україні в умовах глобальних змін.

Теоретико-методологічне та практичне значення, а також рівень наукової розробки проблематики визначають наступну мету і завдання дослідження.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні наукових засад становлення, формування, розвитку, оцінювання гендерних особливостей парламентської діяльності в Україні та розробленні практичних рекомендацій щодо їх застосування.

Для досягнення поставленої мети було визначено такі *завдання*:

– розкрити наукові погляди на дослідження гендерних особливостей становлення, формування, розвитку й оцінювання парламентської діяльності;

– охарактеризувати сутність базових понять дослідження гендерних особливостей парламентської діяльності;

– визначити чинники, що гальмують своєчасне виконання Україною гендерних зобов'язань;

– обґрунтувати теоретичні засади гендерних особливостей парламентської діяльності в Україні;

– визначити напрями розвитку гендерно-орієнтованої парламентської діяльності в Україні, що є пріоритетними;

– сформулювати практичні рекомендації з реалізації гендерної політики в Україні у сфері парламентської діяльності.

Об'єкт дослідження – гендерні особливості парламентської діяльності.

Предмет дослідження – теоретичні засади гендерних особливостей

парламентської діяльності в Україні.

Методи дослідження. Реалізація поставленої мети та виконання завдань дослідження зумовлюють використання комплексу загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, серед яких методи наукової ідентифікації та зіставно-порівняльного аналізу (під час опрацювання наукової літератури та досвіду парламентської діяльності); абстрактно-логічний (для теоретичного узагальнення, визначення сутності, місця та ролі гендерної політики України у сфері парламентської діяльності та формулювання висновків); системно-аналітичний (для загального оцінювання гендерної політики у сфері парламентської діяльності); метод моделювання (для розроблення й обґрунтування моделі гендерно-орієнтованої парламентської діяльності в Україні та паритетного парламенту); метод прогнозування (для розроблення практичних рекомендацій Верховній Раді України й іншим суб'єктам парламентської діяльності) тощо.

Використання цих та інших методів наукового пізнання гарантує об'єктивність і достовірність дослідження, а також реалізацію поставленої мети та завдань.

Дослідження ґрунтується на зарубіжних і вітчизняних наукових джерелах, матеріалах науково-практичних заходів, статистичних даних, інтернет-ресурсах, нормативно-правових українських та міжнародних актах, документах стратегічного і тактичного характеру, різноманітних програмах і планах.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що у вітчизняній політичній науці здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення конкретного наукового завдання, що полягає у дослідженні теоретико-методологічних засад гендерних особливостей парламентської діяльності в Україні.

У результаті проведеного дослідження одержано результати, які мають певну наукову новизну, зокрема:

вперше:

– обґрунтовано теоретичні засади гендерних особливостей становлення, формування, розвитку й оцінювання парламентської діяльності в Україні, такі як гендерно-нейтральний, системний, стандартизований наукові підходи, що ґрунтуються на базових ідеологіях гендерної політики (паритетна демократія, гендерна рівність), її пріоритетних принципах (толерантність, демократія, політична відповідальність), гендерно-чутливих індексах оцінювання наслідків її реалізації (міжнародні, регіональні, спеціальні), функціях і повноваженнях її основних суб'єктів;

удосконалено:

– систематизацію етапів становлення, функціонування, розвитку й оцінювання гендерної політики в Україні, пов'язаних із: *трансформацією* наукових концепцій (феміністської - у гендерну) та *формуванням* нормативно-правової бази, що ґрунтується на міжнародних стандартах (2005 - 2017 рр. – *етап становлення*); *зміною структури* суспільства та *відносин* між чоловіками і жінками, що ґрунтуються на рівних та рівноправних відносинах між ними в усіх сферах життя, а не лише на характерних особливостях чоловічого і жіночого індивідів, та характеризуються *законодавчим визначенням* основних суб'єктів реалізації гендерної політики з числа посадових осіб центральних органів державної влади і *запровадженням комплексу* нормативно-правових актів, що сприяють реалізації гендерної політики в державі і в усіх її інституціях (2017 – 2019 рр. – *етап функціонування*); *розробленням і запровадженням* гендерних профілів областей і міст України, парламентських фракцій і комітетів (2019 р. – 2020 рр. – *етап розвитку*); *застосуванням* державної гендерної статистики, що ґрунтується на гендерно-чутливих індексах (з 2020 р. – по т. ч. – *етап оцінювання*);

– модель гендерно орієнтованої парламентської діяльності в Україні, що ґрунтується на гендерно-правовому аналізі законопроектів та чинного законодавства, гендерній компетентності парламентарів і парламентських службовців, гендерній збалансованості (паритетності) парламенту;

дістали подальшого розвитку:

інтерпретація понять: *гендер*, як системи забезпечення нових форм взаємодії у суспільстві й державі, що ґрунтуються на рівних та рівноправних відносинах між чоловіками і жінками в усіх сферах суспільного життя, а не лише як комплекс їхніх фізіологічних та психологічних характеристик; *гендерність*, як складова толерантності, що є однією з характеристик реалізації демократичних принципів і демократичних стандартів життя; *гендерна політика*, як складова загальної політики держави, яка утверджує рівну участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень та характеризується комплексною стратегією забезпечення ідеології паритетної демократії й ідеології гендерної рівності у суспільстві; *гендерна політика у сфері парламентської діяльності*, як складова державної гендерної політики, спрямованої на утвердження гендерної рівності між чоловіками і жінками у досягненні ними публічної влади шляхом користування гарантованими правами та свободами і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті політико-управлінських рішень на національному і місцевому рівнях; *парламентська діяльність*, як особливий вид політико-управлінської діяльності представницьких органів влади на національному і місцевому рівнях, які є виразником волі народу і забезпечують ефективну взаємодію в державі шляхом виборів, референдумів, інших форм представницької й учасницької демократії;

– наукові підходи до гендерної рівності та гендерної паритетності як складових гендерної політики, що є базовими індикаторами соціокультурного розвитку демократичного суспільства та цінністю Європейського Союзу; розмежування сутності понять паритетної демократії та гендерної демократії, що характеризується не лише законодавчо закріпленими правами і свободами громадян обох статей, а й їх визнанням та дотриманням у всіх сферах життєдіяльності;

– обґрунтування *прямої залежності* між рівнем демократії і рівнем толерантності й *оберненої залежності* – між рівнем демократії і рівнем толерантної етнічності та рівнем гендерного розриву;

– класифікація гендерних (гендерно чутливих) індексів за ознаками оцінювання наслідків гендерної політики для чоловіків і жінок в усіх сферах суспільного життя і в парламентській діяльності, зокрема, на міжнародні, регіональні й спеціальні, у яких є спільні сфери оцінювання, такі як політика, економіка, охорона здоров'я, освіта і культура;

– наукові погляди на трансформацію теорій фемінізму від ідей суто біологічного значення сутності поняття «гендер» до соціокультурного й політичного, від ідей ліберального, радикального, гуманістичного, соціалістичного фемінізму до ідей психоаналітичного, постмодерністського, конструктивістського, антирасистського, кіберфеміністського; на розширення службових повноважень й уточнення управлінських функцій основних суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні; на гендерні настанови та стереотипи як на важливі перешкоди на шляху розбудови гендерно збалансованого суспільства та гендерно-збалансованого парламенту, гендерно-правову експертизу та гендерно-орієнтоване бюджетування як на результативні механізми впливу на формування і розвиток гендерної політики в державі;

– тенденції: а) позитивних змін у наукових підходах до становлення, функціонування, розвитку й оцінювання гендерної політики в Україні – від гендерно-нейтрального, що характеризується декларативним характером, до системного - антидискримінаційним законодавством і стандартизованого - досягненням гендерного мейнстрімінгу; б) відмови від принципу однакового ставлення та переходу до стратегії позитивної дії, концепції застосування гендерного підходу та «гендерного мейнстрімінгу»;

– практичні рекомендації з удосконалення гендерної політики в Україні у сфері парламентської діяльності, що включають вимоги до: проведення гендерно-правового аналізу не лише чинного законодавства, а й проєктного; застосування критеріїв гендерного бюджетування, які ґрунтуються на показниках економічної участі та можливостях, реалізації в освіті, здоров'ї та життєзабезпеченні, розширенні прав і можливостей у

політиці; вдосконалення політико-правової культури суб'єктів парламентської діяльності (політичних партій, громадських організацій, органів публічної влади) на засадах гендерного підходу; розвитку гендерної компетентності парламентарів та їх помічників як дієвого механізму формування паритетного парламенту, що передбачає розвиток їхніх знань, умінь, навичок, особистих якостей, мотивації, досвіду у сфері гендерної політики; запровадження гендерних профілів не лише для адміністративних територій держави, а й для парламентських фракцій і комітетів Верховної Ради України з метою забезпечення мейнстрімінгу в державній гендерній політиці у сфері парламентської діяльності; наукові погляди на розкриття сутності ідеологій паритетної демократії та гендерної рівності.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що викладені положення, узагальнення, висновки і пропозиції можуть мати як загальнотеоретичне, так і прикладне значення для політологічної науки і практики, сприяючи поступовій зміні чинної концепції парламентської діяльності, в якій недостатньо реалізована гендерна політика. У навчальному процесі матеріали роботи можуть бути використані при підготовці освітніх програм з підготовки та підвищення кваліфікації магістрів з публічного управління та політології та під час проходження здобувачами вищої освіти навчального стажування у Верховній Раді України та її Апараті.

Результати дослідження можуть бути використані під час викладання основних і вибіркових навчальних дисциплін освітніх програм «Парламентаризм і парламентська діяльність» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» кафедри парламентаризму, таких як «Парламентаризм», «Парламентська еліта», «Технології парламентської діяльності», «Інститути парламентаризму».

Окремі положення роботи та науково обґрунтовані авторські рекомендації можуть набути практичної вагомості для політиків, народних депутатів України, депутатів місцевих рад, які беруть участь у розробленні й ухваленні суспільно значущих рішень; під час консультацій з членами

парламентських фракцій, політичних партій, громадських організацій.

Авторські розробки концептуального характеру сприятимуть поглибленню розуміння сутності та значущості гендерної політики для забезпечення успішності сучасних державотворчих процесів в Україні.

Впровадження результатів наукового дослідження в практику діяльності представницьких органів публічної влади, науково-дослідних установ, закладів освіти тощо, підтверджено відповідними актами та довідками:

– про розроблення на замовлення НАДС України короткострокової програми підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування на тему «Політика творення суспільства гендерної рівності в Україні», що затверджена на засіданні науково-методичної комісії Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол № 4-22 від 25.05.2022 р.) і успішну реалізацію у 2022-2023 навчальному році (довідка № 074-16-083-132 від 26.09.2023 р.);

– про оприлюднення й обговорення Комплексної стратегії забезпечення реалізації у суспільстві ідеологій паритетної демократії і гендерної рівності під час проведення ГО «Академія парламентаризму» щорічних Конгресів парламентаристів до Дня Конституції України (2019-2023 рр.) – (довідка № 5 від 02.02.2023 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійним дослідженням автора, результати якої одержані і сформульовані автором особисто.

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

Основні ідеї, положення, висновки дисертації апробовані на міжнародних та всеукраїнських наукових та науково-практичних конференціях: «Національна гідність як складова політичної культури суспільства» (Київ,

20 листопада 2020); «30 років незалежності України: досягнення, виклики, перспективи» (Київ, 10 вересня 2021 р.); «Практична політологія: тенденції і перспективи» (Київ, 17 березня 2021 р.); «Уроки Конституції Пилипа Орлика для сучасної України» (Київ, 14 квітня 2021); «Конституція України - запорука консолідації українського суспільства» (14 червня 2021); «Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього» (Київ, 7-8 червня 2022); «Шевченківська весна – 2022: публічне управління та державна служба» (Київ, 19 квітня 2022 р.); «Розвиток соборної України в умовах реалізації євроінтеграційної стратегії» (Київ, 25 січня 2021); «Конституція України: виклики воєнного часу» (Київ, 22 червня 2022); «Професіоналізація державної служби: вітчизняні виклики та європейські орієнтири» (Київ, 20 червня 2023 р.); «Соборність України: політика духовної спільності, національних традицій і цінностей (Київ, 25 січня 2023 р.); «Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього» (Київ, 26-27 квітня 2023 р.); «Цінність незалежності як рушійна сила державотворення» (Київ, 6 верес 2023 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження висвітлено в 18 публікаціях, зокрема у 4 публікаціях у наукових фахових виданнях України, 2 публікаціях у наукових виданнях інших держав, у т.ч. 1 – у періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базі даних Web of Science та/або Scopus, 12 публікаціях у матеріалах і тезах конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 268 сторінки, обсяг основного тексту 182 сторінок. Робота містить 12 таблиць, 12 рисунків, 8 додатків. Список використаних джерел включає 217 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Наукові підходи до дослідження проблем гендерної політики

Один із важливих критеріїв зрілості суспільства є ступінь його демократичності або рівень демократії. Адже, як відомо, демократія стає політичним режимом за умов визнання її народом [60] і характеризується такою формою державно-політичного устрою суспільства, яка ґрунтується на забезпеченні справедливості, рівності, свободі, народному суверенітеті.

Сучасний суспільно-економічний прогрес стимулює розвиток демократії, демократичний менталітет та демократичні ціннісні орієнтації суспільства. У цьому сенсі демократія створює найкращі можливості для індивідуального й суспільного розвитку реалізації гуманістичних цінностей.

У політиці ступінь демократичності, як правило, проявляється в системному оновленні суспільства, у тому числі й гендерних перетворень, характеризують активність їх ставлення до політичного життя, розвитку та функціонування всієї політичної системи.

Під поняттям «політика» розуміють курс, який обирає і якого дотримується влада, керівники організацій, установ, політичних партій [8], а також – сукупність засобів і методів реалізації певних інтересів та досягнення певних цілей [66].

Державну політику розглядають, як «напрямок дій або утримання від них, обраний органами державної влади для розв’язування певної проблеми або сукупності взаємопов’язаних проблем» [51, с. 122].

Щодо державної гендерної політики, то вона розглядається, як:

- «дії органів державної влади з розв'язання проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві» [65, с. 116];
- «діяльність державних інституцій, спрямована на утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві» [109, с. 218 – 219];
- стратегічна діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами та свободами, створення умов для самореалізації особистості [13].

Важливим у державній гендерній політиці є також ліквідація усіх форм дискримінації стосовно жінок, яка визнана демократичними країнами світу і прийнята відповідна Конвенція ООН [100], яка була ратифікована Україною у 1980 році.

Це стало суттєвим поштовхом у розвитку зазначеної політики та наукового дослідження її особливостей. Активізувалися наукові розвідки у цій сфері і отримано відповідні тлумачення поняття «державна гендерна політика», зокрема вона характеризується, як:

- «система заходів, спрямованих на ліквідацію або попередження дискримінації за ознакою статі в суспільстві» [94, с. 107];
- «утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягнення в діяльності політичних структур [16, с. 234];
- «сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, які розробляються й реалізуються державою у сфері взаємовідносин між статевими групами суспільства з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків і жінок у використанні економічних і соціально-політичних прав» [66, с. 127];
- «глобальний процес, що передбачає певну стратегічну діяльність» [13];
- «дія органів державної влади з вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме: забезпечення однакового суспільного

статусу жінок і чоловіків; забезпечення однакових умов реалізації прав людини для жінок і чоловіків; забезпечення однакової можливості використання соціальних і економічних ресурсів для жінок і чоловіків; забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток; забезпечення рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їх діяльності» [51, с. 223];

– «сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, які розробляються й реалізуються державою у сфері взаємовідносин між статевими групами суспільства з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків і жінок у використанні економічних і соціально-політичних прав» [20, с. 127];

– «один із основних регулятивних механізмів суспільного життя, що покликаний підтримувати цінності справедливості, поваги до особистості незалежно від її статевої належності» [65, с. 115].

Аналізуючи багатоманітність визначень сутності зазначеного поняття, уточнюємо, що державна гендерна політика *характеризується діями різних органів державної влади (далі – ОДВ) щодо утвердження ними гендерної рівності в суспільстві.*

Визначено, що такими діями можуть бути процеси, які пов'язані не лише із забезпеченням *однакових умов для самореалізації* і набуття жінками і чоловіками соціального статусу відповідно до їх потреб, інтересів і таланту, а й *надання* однакових можливостей у користуванні правами і свободами, визначеними державою, а також – у розподілі соціальних й економічних ресурсів та внесенні власного доробку у розвиток держави в усіх сферах життєдіяльності [20].

Основними напрямками державної гендерної політики постає постійна інтеграція пріоритетів і потреб жінок та чоловіків у всі напрями політики з метою підтримання їх рівноправності [43].

Тобто, державна гендерна політика розглядається нами як складова загальної політики держави і охоплює всі сфери її життя; може поділятися за

напрямами та рівнями реалізації; ґрунтується на сукупності відповідних принципів; її формують і забезпечують відповідні суб'єкти публічної влади.

За допомогою рисунка продемонструємо наше розуміння структури та сутності поняття «державна гендерна політика» (див: Рис.1.1).

Державна гендерна політика		
<i>складові елементи за сферами впливу:</i>		
забезпечення жінкам рівного соціального статусу з чоловіками	формування гендерної свідомості у чоловіків та поведінки, орієнтованої на паритетність відносин із жінками	сприяння розвитку гендерної культури та гендерної демократії
<i>інструменти реалізації:</i>		
гарантії можливостей для рівноправного розвитку чоловіків і жінок	розвиток політичної, зокрема гендерної, освіти в державі	підвищення загальної, зокрема політичної, культури у суспільстві

Джерело: авторська розробка.

Як видно з рис. 1.1, структура державної гендерної політики включає комплекс дій, які впливають на такі сфери, як формування:

- рівності соціального статусу чоловіків і жінок у суспільстві;
- свідомості, культури, поведінки чоловіків;
- паритетності у суспільних відносинах.

Інструментами реалізації цих дій є створення відповідних умов:

- надання гарантії можливостей для рівноправного розвитку чоловіків і жінок;
- розвиток гендерної освіти в державі;
- підвищення політичної культури у суспільстві.

Разом комплекс цих дій та інструменти, які їх забезпечують, формують державну гендерну політику, яка ґрунтується на відповідних наукових теоріях і концепціях.

Тому важливим у нашому дослідженні є їх аналіз і визначення ролі у формуванні базових законодавчих актів у державі, державних програм та проектів.

Розглянемо еволюцію цих теорій і визначимо тенденцію трансформації феміністських теорій з феміністських концепцій в гендерні концепції, які покладені у більшості прогресивних демократичних держав світу в основу їхніх конституцій (головних законодавчих актів).

У західній політичній науці розроблено теорії, які пояснюють диференціацію гендерних (соціостатевих) ролей та причини її виникнення [33].

Розглянемо кожен з них.

Теорія функціоналізму Талкотта Парсонса і Роберта Бейлса стверджує, що диференціація людей за статтю має позитивну функцію, оскільки сприяє нормальному функціонуванню родини, у якій роль батька – інструментальна, а роль матері – експресивна, яка походить від природної здатності жінки народжувати дітей.

Теорія конфлікту Рендал Колінз пояснює диференціацію гендерних ролей сексуальною нерівністю, що зумовлена існуючим природним конфліктом між чоловіками, які віднесені до домінуючої, більш сильної, групи осіб, і жінками, які є фізично слабкішими і тому віднесені до групи залежних осіб.

Неомарксистські теорії, які активно розповсюджені на Заході, посилили теорію конфлікту Р. Колінза, зокрема, в частині пояснення матеріальної нерівності між жінками і чоловіками в умовах розвинутого капіталізму, в якому жінкам відведена вторинна роль і низькооплачувані посади, а також, в якому практично виключається свобода сексуального вибору.

Феміністські концепції зародилися наприкінці XVIII ст. на базі антидискримінаційного руху проти жінок у соціально-економічній сфері та проти стратифікації суспільства за ознакою статі. В результаті XIX ст. активізувались наукові дослідження у цій галузі і виник термін «фемінізм», який позначав ідеологію рівноправності жінок. Була розроблена «Енциклопедія фемінізму» (1986), в якій зазначено, що «фемініст – це людина, яка неупереджено ставиться до інших людей, незалежно від їх статі і яка

своїми діями сприяє політичній, економічній, духовній та сексуальній рівноправності жінок» [5, с. 25].

Суфражизм виник після I-ї світової війни і характеризував рух активістів за жіноче виборче право, яке було пов'язане, в першу чергу, з тим, що в Європі існувала розруха і не вистачало робітників для відновлення країн. Повоєнна економічна депресія панувала практично над усім суспільним життям і потребувало появи нових політичних акторів, як серед чоловіків, так і серед жінок.

Такі зрушення у свідомості громадян багатьох країн світу сприяли розвитку феміністських і суфражистських ідей, які набули особливого розвитку у другій половині XIX ст. у США.

Період кінця XVIII ст. – початку XX ст. визначають «*старим фемінізмом*»; період другої половини XIX ст. – першого десятиріччя XX ст. – «*розвиненим фемінізмом*», який супроводжувався великою кількістю наукових розробок, зокрема з'явилася феміністська література, в якій аналізувалося становище жінки у західному суспільстві.

На *першому етапі феміністського руху* (наприкінці XIX ст. – на початку XX ст.) була поставлена мета надання жінкам права голосу. Однак, це не означало, що жінкам надавалось право займатись політичною діяльністю в США чи обиратися на виборах.

Після II-ї світової війни концепція фемінізму суттєво змінилась і перетворилась у *концепцію неофемінізму*, яка наповнилась новими смислами. Головний, серед них, був присвячений інституту сім'ї, в якому шлюб розглядався як основний інструмент пригнічення жінок. Виникла потреба у визначенні умов економічної та фінансової залежності жінок, прояву їх індивідуальності, розвитку здібностей та талантів, які в сукупності ставали передумовами для подальшої їх соціалізації, соціальної незалежності та самореалізації.

Класики *неофемінізму* – Симона де Бовуар [168] та Бетті Фріден [3] виступили проти того, щоб жінку вважали тільки сексуальним об'єктом.

Зокрема Б. Фріден у своїй книзі «Містика жіночості» наголосила на тому, що духовне незадоволення жінки тягне за собою безліч негативних наслідків, які проявляються у повсякденному житті.

Авторки концепції неофемінізму підняли питання щодо прав жінок на самореалізацію і таким чином сприяли розгляду зазначеної проблеми на *культурологічний рівень*.

Таким чином, науковці виокремили кілька напрямів сучасного фемінізму:

- *ліберальний*, який тяжіє до традиційного і є найбільш популярний в Англії та Швеції;
- *радикальний*, прихильники якого закликають до повного перегляду всієї існуючої системи соціальних стосунків між статями. Його представники нерідко виступають за руйнацію сучасного („патріархального”) суспільства;
- *гуманістичний*, який орієнтується на справедливе суспільство без дискримінації і насилля над особистістю. Його прихильники розкрили сутність маскуліної (чоловічої) культури і маскуліної свідомості, які впливають на формування культури сили у суспільстві і запропонували, відповідно, не маскуліну культуру, спрямовану на співпрацю, а не на боротьбу;
- *соціалістичний*, який намагається поєднати соціалізм і радикальний фемінізм. Клас і соціальна стать, вважають його представники, – це той політичний механізм економічної, політичної, культурної дискримінації, який необхідно ліквідувати [43].

На *другому етапі феміністського руху* (1970 – 1980-х рр.) активність розгляду цього питання перемістилась до країн Заходу, в яких гостро постало питання щодо повноправної участі жінок у партійних керівних органах і у владних структурах.

Як бачимо, *теорія фемінізму* набула свого розвитку, еволюціонуючи в різні концепції, а саме:

- від декларативних ідей, пов’язаних із необхідністю запровадження рівності статей у суспільних відносинах (перший етап);

- до підтримки ідей жіночої участі в політичному житті держави (другий етап);
- і далі – до ідей проникнення гендерної проблематики до суспільних наук та гуманітарної сфери знань (третій етап) (див.: Табл.1.1.).

Таблиця 1.1.**Еволюція розвитку феміністських теорій**

<i>Назва теорії</i>	<i>Сутність теорії</i>	<i>Представники теорії та періоджерела</i>
<i>Етап 1. Проголошення декларативних ідей про рівноправність статей</i>		
класичний ліберальний фемінізм	Ідеї громадянської свободи і повного юридичного рівноправ'я жінок і чоловіків	Т. Парсонс, Р. Бейлс, Р. Колінз, Л. Татл
егалітарний фемінізм	Ідеї економічної і соціальної справедливості	Симона де Бовуар Бетті Фрідан
ліберальний фемінізм (друга половина ХХ ст.)	Ідеї успішного входження жінок у публічну сферу залежить від асиміляції чоловіків у приватну сферу, зокрема більшого задіяння їх у домашньому господарстві, участі у вихованні дітей, у рівному розподілі сімейних обов'язків	Розі Брайдотті
<i>Етап 2. Підтримка жіночої участі в політичному житті держави</i>		
марксистський фемінізм	Ідеї знищення капіталістичної системи, що породжує класову нерівність так само, як економічну залежність жінки від чоловіка	К. Дельфі, Х. Хартманн, Р.Баррон, Г. Норріс
радикальний фемінізм	Ідеї звільнення жінки від домашнього насилля, ліквідація сім'ї як економічного інституту й інституту виховання дітей, формування засад «андроногенної культури», де відмінність між жінками і чоловіками була би зведена до мінімуму і яка би містила кращі здобутки обох статей.	Кейт Міллет, Суламиф Фаерстоун, Андреа Дворкін
соціалістичний фемінізм	поєднання ідей марксистського і радикального фемінізму про всепроникність чоловічої влади, взаємозв'язок класового гноблення і гноблення за статтю в капіталістичному суспільстві	модель сімейного консенсусу П.Самуельсона, альтруїстична модель Г.Беккера, виробнича функція домашнього господарства, розподіл праці всередині сім'ї (поняття "людського капіталу" - Т.Шульц, Г.Беккер)
<i>Етап 3. Гендерна проблематика у гуманітарній науці</i>		

психоаналітичний	Увага до вивчення питання несвідомих джерел маскулітності та фемінності	[27]
постмодерністський	Бінарний поділ соціального світу на привілейовані гендери та сексуальність	
конструктивістський	Виклик гендерній поведінці у повсякденному житті	
антирасистський	«чорний фемінізм», пов'язаний з експлуатацією людей з іншим кольором шкіри	[106]
кіберфемінізм	феміністичний підхід, який передбачає взаємозв'язок між кіберпростором, Інтернетом та технологіями	[11]

Джерело: авторська розробка на основі [11;27; 106].

Як видно з таблиці 1.1, *теорії фемінізму еволюціонували від ідей суто біологічного значення сутності поняття «гендер» (від грец. γένος генос — «рід»), до його соціокультурного значення та політичного виміру, коли «гендер» почали розглядати як соціокультурний конструкт.*

Таким чином, феміністська теорія набула свого розвитку з другої половини ХІХ ст. до початку ХХІ ст. і пройшла такі етапи :

- перший – проголошення декларативних ідей про рівноправність статей, що характеризується активним розвитком теорії класичного ліберального фемінізму, в якому пріоритетними виступають ідеї громадянської свободи і повного юридичного рівноправ'я жінок і чоловіків; ідеї егалітарного фемінізму, в якому у пріоритеті ідеї економічної і соціальної справедливості; ідеї ліберального фемінізму, в якому пріоритетними стають ідеї успішного входження жінок у публічну сферу;

- другий – підтримки жіночої участі в політичному житті держави, який характеризується ідеями знищення капіталістичної системи (радикальний фемінізм); ідеями звільнення жінки від домашнього насилля (соціалістичний фемінізм);

- третій – розвитку нових теорій у гуманітаній сфері на засадах гендерної проблематики і феміністських ідей таких, як: психоаналітичний фемінізм, постмодерністський фемінізм, конструктивістський фемінізм, антирасистський фемінізм, кіберфемінізм.

Останній етап існування феміністської теорії сприяв появі у 1968 році нової концепції *гендеру*, яку запропонував американський психолог Р. Столер. Мета цієї теорії полягала у визначенні *соціокультурних* відмінностей між чоловічим і жіночим началом.

У 1970-тих роках Е. Оклей ввів термін «гендер» у соціальну науку. Це сприяло визначенню цього поняття як *системи відносин між чоловіками і жінками, а не як набору їхніх індивідуальних* характеристик.

Таким чином, теорія гендеру набула вагомого значення, і була покладена в основу багатьох конституцій держав, які визнають психоло-соціальні і культурні особливості кожної статі та сприяють її самоідентифікації і саморозвитку [167]. У цих державах було запроваджено принцип гендерності, який сприяв адаптації всіх соціальних систем держави до нових форм взаємодії у суспільстві, політиці й управлінні, а термін «гендер» здобув нового значення.

Науковці починають розглядати це поняття з різних точок зору, зокрема, як соціальний інститут, соціальний феномен та індивідуальний статус. У результаті виникли різні його тлумачення, які ми представили у вигляді рисунка (див. : Рис. 1.2).

<i>Гендер, як:</i>		
<i>соціальний інститут</i>	<i>соціальний феномен</i>	<i>індивідуальний статус</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Включає:</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • статус; • розподіл праці; • сценарій поведінки; • якості особистості; • соціальний контроль; • ідеологія рівності статей; • імідж жінок і чоловіків 	Гендер, як соціальний інститут	Гендер, як індивідуальний статус
		<ul style="list-style-type: none"> • біологічна стать; • гендерна ідентичність; • гендерний шлюбний статус; • репродуктивний статус; • гендерні соціальні орієнтації; • гендерна особистість; • гендерно-правильна поведінка; • гендерна презентація

Джерело: авторська розробка.

Рис. 1.2. Структура поняття «гендер».

Як видно з рис. 1.2, розглядаючи гендер як феномен (колонка 2), стає зрозумілим, що він об'єднує обидва розуміння структури цього поняття, як соціального інституту й індивідуального статусу особистості і тому є набагато ширшим, ніж кожне з них (1 і 3 колонки). Адже, гендер, як соціальний інститут включає складові елементи, які розкривають відносини у суспільстві між статями, а гендер, як індивідуальний статус, – особистісне ставлення до сформованих відносин між ними.

Саме такий підхід до розуміння структури і сутності гендеру сприяв визначенню в науці двох способів відбору персоналу для вирішення певних суспільних цілей. До першого способу відносять саме індивідуальний статус, який розкриває таланти і здібності особистості; другий – її приналежність до конкретної соціальної групи.

Різні суспільства використовують ці два підходи як під час оцінювання індивідів, так і при поділі суспільства на групи.

Зазначений термін набув соціального значення і підкреслив важливість ролі жінки та чоловіка у суспільстві. Це вплинуло на формування більш справедливого розподілу ресурсів і доходів у державі, більш рівноправного розподілу обов'язків у суспільному житті та більшої гармонії у забезпеченні прав і свобод людини.

Таким чином, відбулася поступова науково обґрунтована відмова *від феміністських концепцій і настав час застосування концепції гендеру, яка активно втілювалась у політику багатьох країн світу, що сприяло формування нових відносин між чоловіками і жінкам і структурування суспільства по-новому - на основі гендерної політики, яка ґрунтується на принципі гендерної паритетності (збалансованості).*

В Україні також цей принцип набував свого розвитку у відповідній історичній ретроспективі, в основі якої лежать глибокі національні традиції щодо перебування українського суспільства з давніх часів у паритетному становищі обох статей, як у сім'ї, так і в суспільстві та державі. Ці періоди залежали від способу організації політичної влади в державі в конкретний

історичний момент, від рівнів демократичності та зрілості українського суспільства [57].

Ними визначено й охарактеризовано *етапи історичного досвіду становлення української моделі гендерного паритету*, які еволюціонували від однієї моделі до іншої, а саме:

- від моделі гендерної економічної рівності жінки і чоловіка у стародавні часи до утвердження стереотипу нерівності у суспільній свідомості;
- від моделі гендерної політичної рівності в українському суспільстві напочатку XIX ст. до активної боротьби за її утвердження і пропорційне представництво у структурах влади напочатку XX ст.;
- від моделі формального представництва жінок у владних структурах за радянських часів до запровадження квотного принципу в сучасній незалежній Україні.

Нині принцип гендерної рівності у більшість конституцій провідних держав світу. Представництво жінок в органах державної влади (далі – ОДВ) стало необхідною умовою, що сприяло входженню жінок у політичну діяльність.

Науковцями виокремлено три таких типи входження жінок у політику:

- *азійський*, зумовлений повагою до жінки – члена сім'ї загиблого лідера держави: Індіра Ганді (Індія), Корасон Акіно (Філіппіни), Віолета де Чаморо (Нікарагуа), Беназір Бхутто (Пакистан);
- *кризовий*, зумовлений необхідністю зміни лідера через кризу в партії або державі: Голда Меїр (прем'єр-міністр Ізраїлю), Маргарет Тетчер (лідер консервативної партії, прем'єр-міністр Великобританії), Такако Дої (лідер Соціалістичної партії Японії), Ганна Сухоцька (прем'єр-міністр Польщі), Тансу Чіллер (прем'єр-міністр Туреччини);
- *скандинавський* або соціал-демократичний, зумовлений запровадженою в державі системою квот на висунення жінок у політичні, парламентські чи державні структури: Мері Робінсон (Ірландія), Гру Харлем Брундтланд (Норвегія), Вігдіс Фінбогадоттір (Ісландія) [122].

Такий підхід до визначення типів входження жінок у політичну діяльність свідчить про динаміку змін у поглядах науковців на необхідність рівноправного залучення всіх громадян держави до прийняття управлінських рішень, в цілому – до формування гендерної політики в усіх сферах життя суспільства.

Тобто, активізація жіночого руху сприяла суттєвій зміні що відбулися на державному рівні у ставленні до жінок у владі, як у західній, так і в українській політиці.

В Україні розвиток ідей фемінізму розпочався у другій половині XIX ст. Ліберальні ідеї суспільної рівноправності статей, вимоги щодо надання жінкам рівних із чоловіками політичних і громадянських прав, відстоювання прав жінок на освіту і професійну кар'єру, критика патріархальних засад сімейно-шлюбних відносин були складовою частиною українського національно-демократичного руху. Феміністичні ідеї пронизували творчість Софії Русової, Лесі Українки, Ольги Кобилянської, Олени Пчілки. Громадські діячі, такі як М. Драгоманов, І. Франко, М. Грушевський внесли чималий вклад у формування і популяризацію демократичних засад гендерної рівності [20].

Феміністські ідеї, висловлені українськими політиками і громадськими діячами у XIX ст. стали відповідним фундаментом для розвитку гендерного й гендерно-орієнтованого підходів до забезпечення та реалізації гендерної політики в Українській державі.

Серед сучасних наукових праць за цією темою вагоме місце посідає монографія Н. Грицяк [51], у якій аналізується стан гендерної політики в Україні і шляхи її розвитку, а також зазначається, що *гендерний підхід*:

- проникає у сферу публічного та політичного управління;
- формує умови реалізації принципу, який забезпечує рівноправність у суспільстві і державі;
- забезпечує обов'язкове врахування інтересів і досвіду обох статей під час розроблення, втілення, моніторингу й оцінювання стратегічних завдань;

- передбачає отримання однакової вигоди для жінок і чоловіків від реалізації цих заходів;
- сприяє ліквідації будь-якої нерівності у суспільстві;
- передуює формуванню політики гендерної паритетності.

Тобто, залучення жінок у сферу публічного та політичного управління залежить від діяльності чи бездіяльності ОДВ та ОМС у застосуванні ними гендерного підходу і утвердженні гендерної демократії та формуванні гендерної культури.

У колективній монографії «Гендерні аспекти державної служби» [16] і у монографії О. Кулачек «Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії» [94] акцентована увага на перешкодах кар'єрному зростанню жінок у сфері державної служби, гендерних диспропорціях в ОДВ, обґрунтовуються механізми реалізації державної політики рівних прав та можливостей, уточнюються базові поняття гендерних проблем.

Аналізуючи думки науковців щодо сутності поняття «державна гендерна політика», зазначимо, що у парламентській діяльності, зацікавленими суб'єктами виступають учасники виборчого процесу, в результаті якого на державному чи місцевому рівнях формуються ОДВ, ОМС, ПОВ, зокрема парламент, місцеві ради, територіальні громади тощо.

Сучасні дослідники [141] визначили **тут потрібне яесь поєднання**

До основних стейхолдерів, які забезпечують гендерну рівність у ВР України чинне законодавство України відносить такі державні інституції, як парламент, уряд, ОДВ, ОМС, громадські об'єднання. А також - Уповноваженого ВР України з прав людини та координаторів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст.7) [141]

Дослідники гендерних проблем розглядають перелік цих суб'єктів дещо ширше і відносять:

- народних депутатів України, які наділені правом законодавчої ініціативи;

- працівників Апарату ВР України, які здійснюють власну діяльність у сфері правового, наукового, організаційного, документального, фінансового, інформаційного забезпечення діяльності парламенту;
- помічників народних депутатів, посадові обов'язки яких включають надання всебічної допомоги народним депутатам у частині забезпечення розроблення законодавства, включаючи питання гендерної рівності;
- стажерів Апарату ВР України, які надають допомогу працівникам Апарату;
- представників громадських та донорських організацій, які надають експертну, матеріально-технічну допомогу, здійснюють моніторинг за дотриманням рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків та сприяють розробці державної політики у цій сфері;
- журналістів, які співпрацюють з ВР України та здійснюють висвітлення її діяльності у різних медіа.

Зрозуміло, що наше уточнення щодо суб'єктів забезпечення гендерної рівності у парламентській діяльності є набагато ширшим, ніж у діяльності самого парламенту. Адже, ми розглядаємо парламентську діяльність як таку, в якій беруть участь всі учасники виборчого процесу – активні (ті, кого обирають) і пасивні (ті, хто обирає) виборці, інститути держави і громадянського суспільства, які забезпечують цей процес. У кожного з цих суб'єктів є свої права і обов'язки, визначені чинним законодавством. В Україні – це Виборчий Кодекс.

Аналізуючи сутність понять, таких як *парламентська діяльність* [53] і *гендерна політика в системі державного управління* [13], нами зроблено власне узагальнення й уточнено, що *гендерна політика у сфері парламентської діяльності* – це складова державної гендерної політики, спрямованої на утвердження гендерної рівності між чоловіками і жінками у досягненні ними публічної влади шляхом користування гарантованими правами та свободами і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті політико-управлінських рішень на національному і місцевому рівнях.

Впродовж тривалого часу жінки були лише об'єктом державної політики. Втім в останні роки ситуація докорінно змінилась. У суспільному житті поступово формуються нові уявлення про рівноправність у взаємовідносинах між людьми, між громадянами і державою, між жінками і чоловіками. Особливістю сучасного етапу розвитку суспільства стає політизація жіночої свідомості та участі жінок у політичному житті суспільства і держави.

Це проявляється у зміні їх соціальних реалій та усвідомленні того, що всі проблеми, які виникають у суспільному житті, чи в державі, вирішуються безпосередньо державно-політичними та правовими методами.

Тому нова парадигма ролі жінки в суспільстві передбачає розроблення відповідних гендерних законів й інших нормативно-правових актів, у яких встановлюється вимога щодо необхідності широкого залучення жінок до роботи в ОДВ, ОМС, ПОВ, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Для України, яка визначила конституційний вектор європейського розвитку, це ще й означає приведення національного законодавства у відповідність із нормами міжнародного права, яким встановлені такі гарантії.

Як *висновок* зазначимо, що гендерна політика розглядається нами в політичному вимірі як науково-теоретична проблема, яка, насамперед, полягає у публічному представленні та захисті інтересів виборців різних за статтю. Ми вважаємо, що низький рівень представлення жінок в ОДВ, ОМС, ПОВ і в цілому у політичних процесах в Україні є серйозним викликом демократії і потребує вирішення, оскільки понад п'ятдесят відсотків громадян нашої держави де факто усунуто від участі в управлінні нею, не зважаючи на те, що всі вони приймають активну участь у її становленні, захисті під час війни і братимуть участь у її повоєнному відновленні.

Це потребує інтегрування гендерно-орієнтованого підходу, як базового принципу у політику, що означає врахування в усіх рішеннях і на кожному етапі процесу розвитку політики інтересів чоловіків і жінок. Кожен проект,

програма чи політика повинні оцінюватися з урахуванням гендерного підходу і розуміння того, як вони впливають на всіх членів суспільства і конкретно, на чоловіків та жінок.

Ідея гендерної рівності привернула увагу багатьох науковців у різних сферах гуманітарних наук – філософії, психології, педагогіки, права, політології, соціології та ін. Її розглядають як «чутливий індикатор, який демонструє, наскільки розвинутою і демократичною є держава» [159, с.8]. І, як стверджував, видатний американський політолог Рональд Інглхарт, країни, в яких представництво жінок і чоловіків у політичних інституціях є рівним або майже рівним, мають вищий рівень забезпечення громадянських прав і свобод, є більш економічно розвинуті, оскільки створюють кращі умови для представницької демократії, у т. ч. для гендерної (паритетної) демократії та формування паритетних парламентів [208].

Уточнюючи зазначаємо, що поняття «гендер» - це не лише набір характеристик індивіда (чоловіка або жінки), а й система забезпечення нових форм взаємодії у суспільстві й державі, що ґрунтуються на рівних та рівноправних відносинах між чоловіками і жінками в усіх сферах суспільного життя.

Дослідження гендерних проблем:

- розширило погляд на соціальну стратифікацію - диференціацію суспільства на соціальні класи та верстви населення за ознакою гендерної нерівності, зокрема у власності, прибутках, освіті, влади, професії, престижі, стилі тощо;
- сприяло підвищенню рівня демократизації в суспільстві задля творчої реалізації кожної людини в суспільстві, відповідно до її інтересів та потреб; сприяло уточненню того, що сучасна гендерна теорія не намагається заперечити існування тих чи інших біологічних, соціальних, психологічних відмінностей між чоловіками і жінками, а лише підтверджує, що ці відмінності менш важливі у порівнянні з вихованням, орієнтованим на

соціокультурну оцінку й інтерпретацію, а також побудову системи влади в державі на основі цих відмінностей.

1.2. Сутність базових понять дослідження гендерної політики у сфері парламентської діяльності

Вихідною точкою відліку гендерного підходу, гендерної оцінки соціальних явищ та гендерної політики в цілому є усвідомлення рівності жінок і чоловіків, їхніх рівних прав і можливостей, які відображаються у науковій думці та нормативних актах.

Термін «гендер» у перекладі з англійської означає «рід». Тому вперше його застосували для позначення граматичного роду (чоловічого, жіночого, середнього); потім – для визначення соціокультурних характеристик чоловічого і жіночого; пізніше – для характеристики системи соціальних відносин. Нині це поняття здебільшого розуміють як соціальну надбудову над біологічною статтю або як соціальну стать.

На відміну від поняття «стать», яке розкриває фізіологічні властивості, за якими різняться чоловіки і жінки, поняття «гендер» більше стосується соціальних відносин між ними [Соціологія : корот. енциклопед. слов]. Його розглядають, на противагу біологічній статті, як соціальну, яка відповідає культурному набору соціальних ролей чоловіків і жінок [213].

Тобто, гендер є соціальною концепцією, в якій відображаються відповідні соціальні ролі, відповідальності і потреби чоловіків і жінок у конкретному суспільстві і в конкретній історичній період, а також - соціальні очікування та соціальна ідентичність.

Вітчизняні науковці додали до понять «стать» і «гендер» свого значення, охарактеризувавши їх як світло і колір.

«Гендер і колір – це історичні, культурно зумовлені категорії, за допомогою яких люди групують певні властивості, надаючи їм символічного значення» [94. с. 114].

Тобто, стать розглядають як біологічну категорію (вроджений атрибут людини) ; гендер – як соціальну категорію (сукупність моделей поведінки, яка формується протягом життя). Статеві особливості або ознаки пов’язані з фізіологією, а гендерні – з вихованням і правилами, які сформовані у суспільстві щодо жінок і чоловіків.

Таким чином, поняття «гендер» не тотожне поняттю - «стать».

Його визначення подано у ст. 3 Конвенції Ради Європи [86], в якому наголошено, що соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки гендеру встановлюються кожним суспільством належними чином для своїх жінок і чоловіків.

Таке розуміння зазначеного поняття стало відповідним поштовхом для всіх держав світу у напрямі реалізації гендерного підходу і для України, зокрема.

Вітчизняні вчені активно почали використовувати категорію «гендер» на початку 90-х років ХХ ст. у політичному і правовому аналізі проблем рівності соціальних статей і розглядають його, як:

- «норму та категорію регуляції взаємовідносин чоловіків та жінок на всіх рівнях соціальної взаємодії; гендер як частина ідентичності особи, на зразок національної, расової» [114, с. 9];
- «змодельовану суспільством систему цінностей» [114, с. 9];
- «складний соціокультурний конструкт, що відображає відмінності в ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим» [9, с. 232];
- стійку систему взаємовідносин і взаємодій у суспільстві, що формує відповідний рівень культури [20];
- «один із основних компонентів стратифікації суспільства й ієрархізації владних структур» [94, с. 81].

Тобто, у більшості досліджень з даної проблематики науковці перестають розглядати гендер як природну стать, а розглядають його як

соціально-культурний конструкт, який позначає особливості поведінки та соціальних стратегій, зумовлений культурою суспільства в конкретний історичний період [80].

Гендер, як культурна метафора, осмислюється в філософії постмодернізму у роботах таких дослідників, як Л. Ірігарей, Ю. Крістева, Х. Сису [7-8] та ін., які, додають, до вже існуючих біологічних і соціальних характеристик ще й символічний, тобто культурний аспект [10].

Нами проаналізовані наукові погляди на проблему визначення сутності поняття «гендер» і зроблено узагальнення про те, що від усвідомлення представниками публічної політики його сутності залежить рівень реалізації гендерних зобов'язань і рівень розвитку демократії в державі (див.: Табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Деякі наукові погляди на проблему визначення поняття “гендер”

<i>науковці</i>	<i>ключова ідея</i>
американська дослідниця Маргарет Мід	жінка і чоловік – це не тільки анатомія, а й певні соціокультурні очікування, визначені суспільством в окремих правилах і нормативних актах
німецька дослідниця Ренате Хоф	між статями існують не лише антропологічні, біологічні та психологічні залежності, а й соціокультурні, які продукуються у шляхом визначення їх соціальних функцій
українська дослідниця Н. Кутова	важливим є встановлення таких правил поведінки й установ у суспільстві, які визначають гендерні ролі у процесі соціалізації різних статей
українська дослідниця О. Вілкова	символічний аспект гендеру набує статусу визначального у сучасних суспільствах

Джерело: авторська розробка на основі [108; 95].

Тобто, у сучасних поглядах науковців поняття «гендер» переважно використовується для відображення соціокультурного аспекту статевої належності людини і розглядається у трьох аспектах – як:

- соціальна конструкція, утворена через механізми соціалізації;
- стратифікаційна категорія;
- культурна метафора у філософських і постмодерністських концепціях [182].

Така розбіжність поглядів на зазначене поняття, на наш погляд, залишає

конфліктність в його інтерпретації і тому виникають розбіжності у питаннях створення відповідних умов для його реалізації, зокрема – для реалізації гендерної рівності для кожного конкретного суспільства в конкретний історичний період.

Поняття «гендер», таким чином, є багатограним і стосується обох статей (жінок і чоловіків) в різних аспектах – культури, норм і моделей поведінки, традицій, уявлень, установок тощо. Саме це і лежить в основі *гендерних стереотипів*, які у різних суспільствах є різними.

Історично склалось так, що від чоловіків та жінок очікують виконання різних соціальних ролей.

Для патріархального суспільства традиційно існував гендерний розподіл праці: жінка завжди сприймалась як домогосподарка, мати, вихователька,; чоловік – як батько, захисник, годувальник. За таких уявлень, чоловіків оцінюють за їх трудові та професійні успіхи, а жінок – за вміння створювати і утримувати сім'ї та дітей.

У наш час, ці уявлення змінюються: жінки все більше набувають соціального статусу й оцінюються за успіхи в роботі і політиці, також важливими залишаються їх ролі у сім'ї; чоловіки – набувають умінь домогосподарства і уходу за дітьми. Однак, у всіх дорослих людей ще залишаються гендерні стереотипи, які не можуть бути швидко подоланими, але над якими потрібно працювати.

Поняття «стереотип» введено в наукову термінологію У. Ліппманном (XV. Lippmann) – американським психологом у 1922 р. , який розглядав його як через сукупність спрощених узагальнень, зокрема щодо поведінки людей та їх груп та уявлень про ті чи інші процеси [29].

Науковці розглядають гендерні стереотипи за допомогою трьох груп: перша – уявлення про особистість; друга – зміст та умови праці; третя – соціальні ролі.

1. *Стереотипи уявлення про особистість* розглядають через маскулінно-феміністичні погляди, які вкоренилися у свідомості людей як

уявлення про їх властивості чоловіків і жінок. Чоловіки завжди переважають. Вони компетентні, здатні краще керувати своїми почуттями. Вони домінують, схильні до логічного способу мислення, більше незалежні. А жінки більше пасивні й емоційні, частіше залежні, але турботливі та ніжні.

Тобто, перша група гендерних стереотипів базується на уявленнях про природні психо-фізіологічні протилежності між чоловіками і жінками.

2. *Стереотипи щодо змісту праці.* Для жінок вони традиційно стосуються виконавчої, обслуговуючої, творчої діяльності, на відміну від чоловіків, для яких вона є більш інструментальною й управлінською.

3. *Стереотипи, що пов'язані із закріпленням професійних і сімейних ролей відповідно до статі.*

Традиційно вважається, що головними ролями чоловіків у суспільному житті є професійні, а для жінок – сімейні [29].

Подолання гендерних стереотипів є важливим завданням суспільства і держави, тому їм присвячено достатньо наукових праць, якими, зокрема, визначено й інші стереотипи [132], серед яких найбільш значимим є стереотип «синдромом можливостей», розглянутий А. Вален [107]. Суть цього синдрому полягає в тому, що:

- жінка має бути вдвічі талановитішою за чоловіка, щоб мати шанс зробити кар'єру у сфері політики або державної служби;
- від жінок вимагається завчасна підготовка перед тим, як вона здобуде ту чи іншу посаду, на відміну від чоловіка;
- у разі помилки, допущеної жінкою-керівницею, це сприймається як не спроможність жінок посідати керівні посади, на відміну від чоловіків, які мають право у суспільній думці на помилку.

Ці та інші стереотипи різні, але всі вони мають однаковий негативний вплив на формування рівноправних відносин між чоловіками і жінками у суспільному житті і в державі. Також вони мають однакові причини виникнення, а саме:

- різна інтерпретація й оцінка тієї ж самої події залежно від статі її учасника;
- прояви сексизму, які проявляються в індивідуальній упередженій настанові і поведінці відносно представників іншої статі;
- проблеми самореалізації жінок і чоловіків у суспільному і професійному житті.

Усунення цих стереотипів можливе під час гендерної просвіти, яка ґрунтується на таких постулатах:

- статі завжди доповнюють одна одну;
- незалежно від статі, кожна людина має свої переваги;
- кожна людина не прагне стати іншою особою задля підтримки інших.

Гендерна просвіта – це складний психологічний процес. Адже люди, згідно з теорією Л. Фестінгера [181] відчувають когнітивний (пізнавальний) дисонанс, коли сприймають нову інформацію, яка суперечить їх уявленням про те чи інше явище. Однак, оцінюючи реалізацію гендерної політики та впровадження стандартів гендерної рівності в діяльності Апарату ВР України, науковцями виокремлено гендерні стереотипи [121], які підтверджують існування в українському суспільстві *андроцентризму*, який утверджує первинність чоловіків і вторинність жінок, на відміну від *гіноцентризму*, який робить фокус на жіночій перспективі [1].

І цьому є причина, адже влада протягом багатьох століть асоціювалася виключно з чоловічою статтю.

Як свідчать офіційні дані статистики й результати гендерних досліджень у політичній сфері українського суспільства також ще існує *гендерний диспаритет* (навіть при введенні гендерних квот) [84] і політична сфера українського суспільства до цього часу ще залишається сферою чоловічого домінування, що обумовлено історичними, соціокультурними факторами та стійкістю в суспільній свідомості гендерних стереотипів.

Подолання такого гендерного стереотипу – це важкий, довготривалий, але важливий процес на шляху розбудови *гендерно збалансованого суспільства*, у якому досягається рівність між чоловіками і жінками.

Розглянемо поняття «гендерна рівність», яке є, серед інших, ключовим у гендерній політиці.

Гендерна рівність – це створені умови для користування однаковими правами і можливостями чоловікам і жінкам в усіх сферах життя, це однакова оцінка їх діяльності.

Вона є однією з умов забезпечення справедливого суспільного розвитку [185].

«Під рівністю жіночої і чоловічої статей розуміється рівність їхнього соціального статусу та загальна участь у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, додання елемента ієрархічності, за якої історично чоловіки розглядались як істоти вищі, а їхня діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок. Таке розуміння рівності жіночої і чоловічої статей за міжнародними документами передбачає: рівність у правах і свободах, в обов'язках, у відповідальності, можливостях, шансах, досягненні результатів» [109, с. 70].

Вітчизняні науковці визначають, що *гендерна рівність* – це ідеологічний компонент державної політики, який має такі чотири виміри, покладені в основу напрямів розвитку державної гендерної політики в Україні, як: права людини; права жінки, як людини; рівність свобод, прав та обов'язків; рівні можливості [51].

У Законі України (далі – ЗУ) [141] зазначено:

– стаття 1: «Гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків»;

– ст. 3: «Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків в ухваленні суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі».

Виконання зазначених статей чинного ЗУ потребує не лише їх визнання і виконання, а й формування егалітарних переконань, які ґрунтуються на принципі рівних умов та можливостей кожного незалежно від статі.

Вітчизняні науковці Бучин М.А. і Данчук Г.Д, у своїй статті [6], у рамках функціонального та неоінституційного підходів здійснили комплексний аналіз принципу гендерної рівності у політиці крізь призму Цілей сталого розвитку ООН і з'ясували, що вона (гендерна політика) є необхідною основою для мирного, процвітаючого і сталого світу, яка впливає на забезпечення рівності між жінками і чоловіками на різних рівнях життя, таких як здоров'я, освіта, зайнятість, політична участь тощо.

Важливим досягненням багатьох країн світу стає все більша залученість жінок у політичну сферу і одним із ефективних механізмів їх залучення є «квоти, які передбачають визначення необхідної частки жінок у виборчому процесі, надання спеціальних пільг та заохочень у випадку їхнього дотримання тощо. Вони можуть бути як законодавчими, так і добровільними. В останньому випадку їх встановлюють політичні партії. Найкращою вважається гендерно нейтральна квота, згідно з якою кожна зі статей може мати щонайменше 40%, але не більше 60% у виборчому списку [160].

Квоти є законодавчо закріплені у багатьох країнах світу. За їх порушення часто застосовуються санкції, а в разі дотримання – додаткові пільги [6].

Нами проаналізовано сутність ключових понять щодо державної гендерної політики у сфері парламентської діяльності й уточнено, що *парламентська діяльність* - це особливий вид політичної діяльності в державі, спрямований на досягнення влади на національному та місцевому рівнях.

Таке уточнення поняття суттєво відрізняє його від раніше існуючого, де під парламентською діяльністю визначали «особливий вид політичної діяльності вищого законодавчого органу влади в державі, в якому здійснюється активна взаємодія в державі її суб'єктів (політичні організації держави – політичні партії та їх утворення, зокрема парламент) та об'єктів (інститути державної влади, бізнесу, президентства, законодавчої та судової гілок влади) шляхом забезпечення фундаментальних, правових, соціальних та культурних прав і свобод громадян, виразником волі яких є парламентар, що виступає політико-управлінським лідером і має якості, здатності (вміння, навички, установки) та цінності, які є найактуальнішими для суспільства в конкретний історичний період» [179].

Уточнюючи це поняття, ми акцентуємо увагу на тому, що парламентська діяльність стосується не лише парламенту, а й інших представницьких органів влади (далі – ПОВ) в державі. В Україні – це ВР України, обласні та місцеві ради.

Ми погоджуємося з тим, що ПОВ - це «колективні постійно або періодично діючі виборні ОДВ та ОМС, наділені правом представляти інтереси своїх виборців» [193], а також із тим, що ПОВ характеризуються природою влади, способом її формування – виборами, і тому вони покликані захищати інтереси суб'єктів свого формування (народ).

Тобто, характерними ознаками ПОВ, крім виборності, є ще й колегіальність, відносна незалежність та інституціональність. Зазначені критерії є базовими в системі представництва, яка не є ієрархічною і кожний

елемент якої є відносно незалежним у межах і в порядку, безпосередньо передбачених Конституцією та чинним законодавством України, і діє на засадах широкого самоврядування. У ній здійснюється передача повноважень від народу до його представників [193].

Тобто, парламентська діяльність – це особливий вид політичної діяльності представницьких органів влади на національному і місцевому рівнях, які є виразником волі народу і забезпечують ефективну взаємодію в державі.

Проаналізуємо базові поняття дослідження за допомогою таблиці (див.: табл.1.3).

Як видно з таблиці 1.3., знання і розуміння зазначених у ній понять суттєво змінює свідомість людей і зокрема керівників організацій та політиків. Це потребує відповідного їх навчання та самонавчання, в результаті якого підвищується гендерна компетентність, яку ми розглядаємо як сукупність відповідних знань, умінь, розумінь, досвіду, якостей, мотивації у сфері формування і реалізації гендерної політики [38].

У 2023 році за загальною редакцією Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, докторки юридичних наук Катерина Левченко вийшов з друку poradnik для гендерних радників і радниць [133], у якому представлено:

- глосарій термінів, якими мають володіти керівники різних державних установ й організацій;

- пріоритетні напрями консолідованих дій понад 50-ти державних органів, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства, подані у Державній стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року;

- оновлено другий Національний план дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [133].

Таблиця 1.3

Сутність базових понять дослідження гендерної проблематики у сфері парламентської діяльності

поняття	зміст поняття
гендерна асиметрія	непропорційність у вирішенні питань рівноправності жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності
гендерні бар'єри	перешкоди, які заважають досягати рівноправного становища жінок і чоловіків на ринку праці
гендерна дискримінація	обмеження прав і свобод за ознакою статі
гендерно-орієнтоване бюджетування	спосіб бюджетування, у центрі якого увага до гендерного питання
гендерний паритет	принцип рівноважного включення чоловіків і жінок в усі сфери життєдіяльності
гендерний підхід	механізм досягнення гендерної рівності
гендерно-правова експертиза законопроектів	аналіз чинного законодавства та проєктів законів на засадах гендерності
гендерні ролі	соціальні очікування від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів
гендерно-сенситивний парламент	забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків в законодавчому органі влади
гендерні стереотипи	сформовані традиціями і культурою уявлення про соціальні ролі чоловіків і жінок
гендерна чутливість	усвідомлення проблем нерівності, дискримінації за ознакою гендеру у всіх сферах життя

Авторська розробка на основі [26; 141].

Знання основних термінів з гендерної проблематики лише одна зі складових гендерної компетентності. Однак, як показує практика, більшість гендерних проблем спричинена саме недостатнім рівнем гендерної компетентності у більшості керівників органів влади і політиків, що є гальмівним чинником у ліквідації дискримінації за ознакою статі, яка ще має місце у багатьох державах світу і в Україні, зокрема.

Так, у чинному законодавстві України, *дискримінацію за ознакою статі розглядають* як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі зазнає обмеження різного роду і в різній формі, встановленій ЗУ [142], окрім тих випадків, які визначенні статей 1 ЗУ [141].

Дискримінація за ознаками статі поділяється на два види – пряма і непряма:

– «пряма дискримінація – це ситуація, за якої з особою та / або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та / або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» (ст. 1 ЗУ [142]);

– «непряма дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та / або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та / або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» (ст. 1 ЗУ [142]).

Для демонстрації непрямой дискримінації експерти з питань гендерної політики ввели поняття «скляна стеля», «липка підлога», «скляний підвал».

Ці порівняльні поняття характеризують специфічні прояви дискримінації жінок і чоловіків на робочому місці:

– «липка підлога» розглядається як ситуація, в якій жінки порівняно з чоловіками довше перебувають на низькооплачуваних посадах;

– «скляна стеля» – у якій не помітні бар’єри, які створюються для просування по кар’єрі;

– «скляний підвал» – в якій визначаються найризикованіші та найнебезпечніші і високооплачувані посади, на які приймають на роботу лише осіб однієї статі [26].

Як свідчать результати досліджень, в Україні системно покращується ситуація щодо забезпечення можливостей для саморозвитку й самореалізації жінок та доступ до влади і власності, збільшується кількість жінок серед керівників центральних органів влади – у ВР України та її комітетах, у КМУ, в обласних адміністраціях та місцевих радах. Однак, залишається не вирішеною проблема жіночого представництва у сферах зайнятості, не

враховується праця у домашньому господарстві як продуктивна, велика кількість жінок емігрують за кордон як заробітчани. Також залишаються проблеми гендерного насилля та дискримінації [18].

Особливо під час сучасної російсько-української війни, розпочатої з 2014 року, яка триває і донині. У першому півріччі 2023 року правоохоронці зафіксували на 40% більше звернень про домашнє насильство, ніж у минулому році. Також збільшилися випадки сексуального насильства та насильства щодо переселенців [4].

Тому важливо пришвидшувати процеси формування гендерної політики в Україні і зокрема сприяти чіткому виконанню гендерно-правової експертизи та гендерно-орієнтованого бюджетування, які передбачені відповідними нормативно-правовими актами.

Гендерно-правова експертиза – це «аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 1 ЗУ [141]).

Гендерно-орієнтоване бюджетування розглядається як спосіб бюджетування, у центрі якого знаходяться жінки та чоловіки, які представляють різні соціальні та демографічні групи. І тому важливим постає складання таких бюджетних програм і бюджету країни в цілому, щоб були враховані інтереси і можливості обох статей. У результаті бюджетні програми поділяються на гендерно-чутливі та гендерно-нейтральні.

Як *висновок* зазначимо, що розкриття сутності базових понять дослідження з проблем формування й реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності, такі як гендер, гендерна політика, гендерна рівність та паритетність, гендерні настанови та стереотипи, гендерна експертиза та гендерне бюджетування, сприятиме їх активному застосуванню у законодавчій базі, державних програмах і проєктах, розвитку гендерної компетентності у політиків і керівників державних організацій й установ.

1.3. Аналіз стану реалізації гендерних зобов'язань України у внутрішній політиці держави

Реалізація гендерних зобов'язань України розпочинається з моменту ратифікації Загальної декларації прав людини (1948), Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок (1967), Декларації ООН про викорінення насильства щодо жінок (1993), Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, «Цілей розвитку тисячоліття», які підтримали 193 держави-учасниці ООН і мали їх досягнути до 2015 року, продовженням яких є Глобальні цілі сталого розвитку (2015-2030 рр.).

Особливої ваги в умовах війни з РФ набуває план інтеграції України до ЄС, яким передбачено виконання всіх зобов'язань, взятих Україною [187], виконання яких є важливими для України, яка прийняла комплекс законодавчих і правових актів, що ґрунтуються на принципах гендерної рівності.

Першим і найважливішим документом для України є *Конституція України* (далі – КУ) – основний закон держави, в якому всім громадянам гарантується рівність перед законом, прав і свобод та заборонено обмеження за ознакою статті.

Рівність прав жінок і чоловіків визначено Конституцією України (ст. 24 [69]:
– «наданням жінкам рівних із 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»;

– «наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї».

Отже, Конституція України встановлює, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» (ст.3 [69]); «всі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними» (ст. 21[69]).

Тобто, рівність прав жінок і чоловіків забезпечується чинним законодавством України у сфері освіти, охорони праці і здоров'я, встановлення різних пілг, у поєднанні праці з материнством.

Також: «Кожен із подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї. Батьки зобов'язані утримувати дітей до їх повноліття. Повнолітні діти зобов'язані піклуватися про своїх непрацездатних батьків. Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою» (ст.51 [89]).

Другим важливим нормативним актом для України є ЗУ [141], який спрямований на якісну зміну у способі життя громадян, державному будівництві, діяльності ОДВ, ОМС, ПОВ, спрямованій на забезпечення рівноправних умов життєдіяльності чоловіків і жінок в конкретний історичний період.

Тому, ОДВ, ОМС, ПОВ, підприємства, організації й установи, громадські об'єднання, мають *подолати гендерно зумовлену дискримінацію шляхом:*

– «сприяння збалансованому представництву обох статей в управлінні та прийнятті рішень» (ст. 7 [188]);

– «забезпечення рівної участі у процесі прийняття рішень, впровадженні позитивних заходів, підтримці батьківства та балансу між кар'єрою й особистим життям» (ст. 3 [188]);

– «обов'язкового проведення експертизи законопроектів з одержанням позитивної оцінки юриста та експерта з питань гендеру у відповідності до процедури, визначеної КМУ»

– «встановлення правил висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі, які передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках політичних партій та виборчих блоків» (ст. 15 [188]).

Також важливими завданнями для органів влади є розроблення та сприяння в реалізації гендерних національних і регіональних програм, якими передбачено, як правило:

- формування сприятливого середовища для поєднання кар'єри і родини;
- надання доступних соціальних і побутових послуг;
- організація освітніх кампаній з гендерних питань;
- співпраця з громадянським суспільством;
- розроблення пропозицій щодо покращення гендерного законодавства;
- сприяння гендерним науковим дослідженням;
- дотримання принципу рівних прав і можливостей;
- вживання позитивних заходів;

Тобто, чинним ЗУ встановлено такий базовий комплекс вимог, як:

- подолання гендерно зумовленої дискримінації;
- обов'язкове проходження гендерно-правової експертизи нормативним актам;
- забезпечення умов реалізації гендерної політики в ОДВ, ОМС, інших організаціях і підприємствах;
- рівне представництво у виборчих списках політичних партій, які беруть участь у загальнонаціональних чи місцевих виборах.

Для вирішення останньої позиції в Україні ухвалено новий Виборчий

Кодекс, яким встановлена вимога до представництва осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах – не менше 30% загальної кількості кандидатів у виборчому списку.

У ЗУ [152] визначено:

- порядок виділення коштів на фінансування статутної діяльності політичних партій та їх розподілу між ними (ст. 17-5);
- суму у розмірі 10% щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій, які отримали право на таке фінансування, в яких кількість представників однієї статі не перевищує двох третин від загальної кількості обраних парламентарів, і яка розподіляється порівну між ними (ст. 17-2).

Третьою групою нормативних актів для України, які ми вважаємо особливо важливими для вирішення гендерних питань у державі є нормативно-правові акти КМУ у вигляді постанов і розпоряджень, якими встановлено такі, як:

- впровадження європейських стандартів рівності;
- проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах їх життєдіяльності.

Так, у 2018 році Постановою КМУ (№ 997) затверджено Порядок проведення гендерно-правової експертизи та форми висновків, Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів; прийнято Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [143].

Вважаємо, що саме в цій соціальній програмі має бути приділена увага не лише кількості консультаційних послуг, які надаються громадянам у разі їх дискримінації за ознакою статі, а й активізації участі представників інститутів

громадянського суспільства (далі – ІГС) у вирішенні питань попередження і захисту від такого роду дискримінації.

Тим не менше, вважаємо позитивним у цій соціальній програмі те, що в ній передбачена спеціальна підготовка осіб для проведення гендерно-правової експертизи будь яких нормативно-правових актів на різних рівнях їх ухвалення – державному чи місцевому. Також позитивним є і рекомендація щодо розширення переліку показників за ознакою статі для проведення статистичних вимірювань.

Четвертим у реалізації гендерної політики в Україні, зокрема щодо реалізації гендерних зобов'язань, є інші нормативно-правові акти, у яких йдеться про цілі, національні завдання та комплекс заходів на встановлений термін.

До такої категорії нормативно-правових актів нами віднесено *міжнародні договори України, резолюції міжнародних конференцій, національні доповіді, щорічні доповіді Уповноваженого ВР України з прав людини та ін.* [24; 175].

Аналізуючи ці документи зазначаємо, що їх є достатня кількість і всі вони ґрунтуються на міжнародних нормативних актах ООН, Міжнародної організації праці (МОП), Ради Європи.

Нами класифіковано їх за цими напрямками (Документи ООН, Конвенції міжнародної організації праці (МОП), документи Ради Європи), які подані у додатку (*див. Додаток В*), і встановлено, що вони знайшли своє відображення у чинному законодавстві України.

Як бачимо у додатку В, не зважаючи на достатність розроблених нормативно-правових актів в Україні, все ж темпи їх виконання залишаються проблемними і не задовольняють суспільство. Серед них визначаємо такі, як:

- гендерний розрив в економічних можливостях;
- політична участь;
- гендерні стереотипи.

Вирішення цих проблем залежить від ВР України, яка, на жаль, ще не

стала прикладом для інших організацій з метою набуття ними інституційної спроможності й реалізації гуманістичних цінностей, пов'язаних із гендерною проблематикою [194].

І, як зазначено у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки [174], в українському суспільстві *гендерний мейнстрімінг* ще не став політичною стратегією, а в українському законодавстві – не достатніми темпами реалізуються гендерні зобов'язання держави. Хоча саме цим нормативним актом було передбачено:

- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- впорядкування системи міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямована на утвердження цінності гендерної рівності в усіх сферах соціального життя;
- гарантування здійснення вироблених гендерних стратегій і відповідної до них гендерної політики [174].

Серед основних цілей цієї Стратегії є ціль, яка присвячена постановці завдань щодо досягнення гендерної рівності в усіх політиках і заходах. У ній ідеться про те, що «багато хто з держав-членів також активно сприяє впровадженню гендерної рівності у своїх національних політиках і засобах» [174, с. 35-36].

Тобто, у багатьох державах-членах ЄС гендерна рівність формується в усіх сферах - в освіті, медіа, спорті, аудіовізуальному секторі, охороні здоров'я, фінансовій сфері, підготовці державних службовців та службовців місцевого самоврядування тощо. Прийняття у цих країнах осмислених політичних рішень щодо гендерної політики забезпечує їм краще розподілення ресурсів і краще врядування, що стосується, зокрема:

- регулярного впровадження на національному рівні гендерного аналізу та розробки відповідних програм співробітництва, проектів і заходів;

- формування нового світогляду щодо рівності ролей жінки і чоловіка в суспільстві;
- спрямування держави на демократичний розвиток.

Таке ставлення у світі до гендерної проблематики потребувало від України співвіднесення чинного законодавства з міжнародними нормативно-правовими актами, які є базовими. Це було враховано і на цій основі підписано відповідні міжнародні документи, які ґрунтуються на гендерному підході і які гарантують гендерну рівність та розвиток справедливості в державі і її регіонах, а також підтримку гендерних позицій у світі.

Динаміка напрацювань нормативно-правової бази щодо регулювання гендерної політики в Україні розпочалися з ратифікації «Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» у 1980 році і продовжилась з ратифікації «Цілей розвитку тисячоліття ООН» у 2000 році.

Ці зобов'язання України мали бути виконані до 2015 року, що означало:

- встановлення гендерного співвідношення на рівні не менше 30% до 70% однієї статі у ОДВ, ОМС, ПОВ;
- скорочення на 50% розриву у доходах жінок і чоловіків.

Однак, як свідчать офіційні дані державної статистики й результати гендерних досліджень у політичній сфері українського суспільства ще існує *гендерний диспаритет* (навіть при введенні гендерних квот) [84] і політична сфера українського суспільства до цього часу ще залишається сферою чоловічого домінування.

На наш погляд, це не можна пояснити лише *гендерними стереотипами*, які потребують тривалого часу для їх усунення. Більш ефективним й оперативним шляхом є *реалізація принципу верховенства права*, вирішення якого потребує чіткого і підзвітного виконання посадовими особами органів публічної влади прийнятих законів, підвищення дисципліни і не потребує багато часу для його виконання.

Саме це є запорукою реалізації будь яких зобов'язань держави на

міжнародному і національному рівнях, зокрема й гендерних зобов'язань, у найближчій перспективі.

Для цього важливим чинником є виконання чинного законодавства, зокрема виконання Україною своїх зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності, яке перевіряється, зокрема, через *індекс гендерного розриву* (Gender Inequality Index – GII).

За цим індексом (GII) визначають:

- рівень оцінювання країнами того, наскільки вони добре поділяють власні ресурси та можливості серед своїх чоловіків і жінок [71];
- нерівність у можливостях досягнень між чоловіками і жінками у вимірах репродуктивного здоров'я, розширення прав і можливостей, ринку праці;
- співвідношення нерівності між чоловіками та жінками (gender gap) у сферах освіта, здоров'я і виживання, економічної участі і кар'єрних можливостей, політичних прав і свобод.

У першу десятку країн за GII входять Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія, Нова Зеландія [197]. У цих країнах достатньо високий рівень життя і рівень демократії. Їхня ефективність й успішність напряду залежить від встановленого гендерного паритету, гендерно-орієнтованого бюджетування на всіх рівнях та гендерної експертизи в законодавчому процесі.

Це підтверджує думку про *обернену залежність* між рівнем індексу гендерного розриву та рівнем розвитку демократії в державі, а також формує думку про *обернену залежність між рівнем індексу гендерного розриву та рівнем реалізації гендерних зобов'язань*. У тих країнах, які мають менший показник індексу гендерного розриву, вищий рівень реалізації гендерних зобов'язань, взятих державою, а також у них вищий показник індексу демократії.

Так, наприклад, за індексом демократії Норвегія у 2020 році посіла

перше місце, Ісландія – друге, Швеція – третє [75].

Україна за ГП у 2019 році посіла 59-е місце зі 153 держав світу [72]; у 2016 році – 69 місце серед 142 держав світу [197]; у 2014 році – 56 місце серед 142 країн [117].

У цілому за Індексом гендерного розриву, як стверджують міжнародні експерти, Україна за роки незалежності вдвічі покращувала свою ситуацію: у 1991 році він становив 0,472, у 2021 році – 0,200 [72].

За Індексом демократії Україна у 2022 році посіла 87 місце [165], на відміну від 2020 року (79 місце) і залишається у групі країн перехідного (гібридного) режиму [75]. А це, у свою чергу, означає, що в державі продовжують порушуватися права виборців. Це є перешкодою у визнанні їх чесними та вільними. Системно відбувається тиск уряду на політичних опонентів; судова система залишається не реформованою і залежною від інших гілок влади. Актуальними залишаються питання у сфері корупції, ЗМІ, верховенства права. В цілому, у такого виду демократії існують недоліки у сфері розвитку політичної культури, має місце низький рівень участі в політиці, наявні проблеми у функціонуванні системи управління [165].

Україна за роки незалежності визначила курс на демократичний розвиток, однак до 2022 року (до початку російсько-української війни 24 лютого 2022 року) мала не стабільну позицію щодо демократії. А звідси, – і гальмування щодо реалізації гендерних зобов'язань. Такий повільний рух у бік справжньої, а не імітаційної, демократії міжнародні експерти характеризують так: «Якщо рухатися у цьому напрямі такими темпами, то рівних можливостей на робочому місці вдасться досягнути через 81 рік, тобто у 2095 році [117].

Виконання гендерних зобов'язань держави є одним із показників демократії. Тому наявність гальмівних чинників не сприяла її кращій динаміці.

Розглянемо їх окремо, обґрунтуємо і визначимо шляхи усунення.

1. Наявні порушення гендерного паритету в усіх інститутах влади пов'язані з *низькою дисципліною* в ОДВ, ОМС, ПОВ щодо дотримання ними чинного законодавства у сфері реалізації гендерної політики, у тому числі і

низькою дисципліною парламентарів і працівників апарату ВР України. Це призводить до того, що жінки, які складають більше 50% населення України, все ще недостатньо представлені в органах влади і не можуть впливати на ключові рішення в державі чи громаді.

«За результатами парламентських виборів у 2020 року частка жінок депутаток ВР України становила 20,8%. Це 100-е місце серед 193 країн за кількістю жінок у парламенті. У цей час у 2018 році середній показник представництва жінок у національних парламентах країн ЄС становив 27,7%, а у парламентах світу в середньому – 24%. Найвищі показники мали скандинавські країни – середній показник – 41,4%» [112].

Це свідчить про те, що динаміка змін у кількісному складі жінок у парламентах демократичних країн світу стрімко зростає. В Україні це зростання є повільним, але системним: «у 1995 році жінки склали 11,3 % парламентарів у світі, у 2008 році їх частка зросла до 18,3 %, а 2018 року вже досягла 24,3 %» [112].

Помітними є також позитивні зрушення й у напрямі забезпечення гендерно збалансованого представництва у владі. Цьому сприяло прийняття нового Виборчого Кодексу України [12], який набрав чинності з 1 січня 2020 року. Ним було передбачено включення до партійного виборчого списку у кожен п'ятірку представників не менше двох кандидатів кожної статі при формуванні загальнодержавного та регіональних виборчих списків кандидатів у депутати.

Вважаємо, що шлях усунення цього чинника полягає у підвищенні виконавської дисципліни парламентарів, політичних лідерів, керівників і працівників органів публічної влади всіх рівнів шляхом посилення державного і громадського контролю за виконанням ними чинного законодавства.

2. Наступний чинник пов'язаний із недостатньо дієвою системою контролю й оцінювання проектів законів на предмет забезпечення ними принципу гендерної (паритетної) демократії в державі та країні та формування паритетного парламенту, у складі якого гендерна рівність досягається у співвідношенні 50/50 (такими є парламенти, наприклад, Португалії, Швеції, Франції, регіональні парламенти Німеччини, Шотландії [31]).

Це можна пояснити частковим виконанням ЗУ [141], яким передбачалось обов'язкове проведення *гендерно-правової експертизи чинних законів та їх проєктів*.

У результаті проведення такої експертизи має подаватися висновок щодо відповідності законодавчих актів «принципам забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 4). Отримані висновки розробляються відповідно до Постанови КМУ № 997 від 2018 року та наказу Міністерства юстиції України № 3719/5 від 2018 року

Однак, виявилось, що критерії, на яких ґрунтується *гендерно-правова експертиза* чинних законодавчих актів та їх проєктів, не має чітких індикаторів і тому не є достатньо об'єктивною [208].

Тому, гендерна експертиза де-юре визнана в державі і закріплена чинним законодавством, однак де-факто вона ще не стала ефективним інструментом вирішення Українською державою проблем гендерної рівності і пріоритетним напрямом внутрішньої політики держави.

Вважаємо, що вирішенні цієї проблеми можливе за умов уточнення критеріїв гендерно-правової експертизи чинного законодавства та запровадження аналогічних критеріїв на етапах законопроектної діяльності і вдосконалення чинних законів.

3. Ще одним із чинників, що гальмують реалізацію гендерних зобов'язань України є *низький рівень політичної культури та цивілізаційної зрілості* у представників центральних органів державної влади щодо виконання ними міжнародних і національних зобов'язань, зокрема щодо встановлення гендерного паритету в усіх суспільних інститутах, у тому числі і у ВР України.

Підтвердженням цього є такі показники Індексу гендерного розриву:

– серед 23 Комітетів у ВР України IX скликання лише 5 очолюють жінки; більшість працівників Апарату ВВР – жінки; більшість на посадах керівників структурних підрозділів Апарату та їх заступників – чоловіки; у керівництві Апарату ВР відсутні жінки;

– КМУ є одним із найменш представницьких для жінок на відміну від Уряду Канади, під керівництвом Джастіна Трюдо, який формується за принципом 50 на 50 та Уряду Фінляндії, де більшість жінок;

– в ОМС не дотримано вимог щодо сорока відсоткової квоти для осіб однієї статі на місцевих виборах [194]. У попередні періоди також не було дотримано вимог чинного законодавства, коли діяла тридцяти відсоткова квота [139]);

– «представництво жінок у судових, дипломатичних, адміністративних органах на місцевому, регіональному та національному рівнях також не відповідає вимогам узгоджених стандартів та зобов'язань урядів щодо втілення програми «Планета 50-50 до 2030 року» [174, с. 30].

Вважаємо, що для покращення стану справ із реалізації гендерних зобов'язань України необхідно встановити чіткий контроль за виконанням кожного зобов'язання з боку ВР України та її Апарату, запровадити посаду спеціального міністра з гендерних питань, створити спеціальну комісію чи комітет у ВР України та місцевих радах, що опікуються проблемами рівноправності статей, запровадити колегіальні науково-консультаційні ради в усіх ОДВ, ОМС, ПОВ.

Тобто, чітке виконання чинного законодавства у сфері формування й реалізації гендерної політики сприятиме:

– досягненню гендерної рівності – основному гендерному зобов'язанню України – і має знайти своє відображення у формуванні гендерно-збалансованих структур в ОДВ та ОМС, а також – у ВР України;

– запровадженню чітких та зрозумілих, прозорих та об'єктивних критеріїв для проведення гендерно-правового аудиту;

– запровадженню відповідного навчання з гендерної проблематики для працівників ОДВ, ОМС, ПОВ та працівників їх апаратів, а також для депутатів різних рівнів.

Тому до основних завдань України та її парламенту, як вищого і єдиного

законодавчого органу державної влади в умовах демократичного розвитку, слід віднести такі, як:

- ухвалення гендерно-збалансованих законів та державного бюджету;
- встановлення чіткого контролю за діяльністю представницьких органів влади (ВРУ, місцеві ради, інші представництва громадян України у державному врядуванні) [45] та КМУ у сфері реалізації гендерної політики;
- досягнення інституційної спроможності ВР України шляхом запровадження системи внутрішнього забезпечення контролю за виконанням власних зобов'язань [47];
- сприяння реалізації принципу толерантності - базового принципу гендерності [96].

У ВР України має бути розроблено план розвитку її інституційної спроможності, який має включати *технологію розбудови внутрішньої системи забезпечення контролю за виконанням власних зобов'язань*.

Нами *пропонується технологія*, яка включає такі три етапи:

Перший – *етап розроблення Стратегії* (політики) і процедур забезпечення контролю за виконанням власних зобов'язань.

На цьому етапі має бути:

- призначена відповідальна особа у кожному підрозділі ВР України – Апараті, комітеті, фракції, відповідальна за виконання конкретних гендерних зобов'язань ;
- затверджена група виконавців та розподілені повноваження між ними;
- визначена мета, терміни проведення заходів, напрями оцінювання/самооцінювання.

Другий – *етап вивчення й оцінювання/самооцінювання діяльності ВР України за розробленою і затвердженою Стратегією* (політикою) гендерної рівності як основного гендерного зобов'язання держави.

На цьому етапі мають бути розроблені й оприлюдненні критерії, правила і

процедури оцінювання/самооцінювання діяльності (заходів) з досягнення гендерної рівності.

Третій – *етап планування вдосконалення* за тими напрямками діяльності, які в результаті оцінювання мають низькі показники. А це, зокрема, щорічне розроблення річного плану роботи з урахуванням висновків та результатів оцінювання/самооцінювання.

Вважаємо, що реалізація зазначеної технології, запровадженої в діяльність ОДВ, ОМС, ПОВ, зокрема ВР та її структурних підрозділів, посилить інституційну спроможність українського парламенту у вирішенні гендерних зобов'язань, під якими ми розуміємо норми забезпечення гендерної паритетності, які регламентовані і підлягають неухильному виконанню.

Як *висновок* зазначимо, що для реалізації гендерних зобов'язань України необхідно мати:

- чіткий план їх реалізації, які ґрунтуються на загальних принципах гендерної політики ЄС [21], таких як демократія, верховенство права, права і свободи людини;
- колективний контроль за соціальними механізмами панування, які можуть бути реалізовані не залежно від гендерних стереотипів;
- чіткі критерії для проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів та їх проєктів;
- щорічний звіт Уповноваженого з гендерних питань у ВР України, який має оприлюднюватися в експертному середовищі;
- організаційні структури по всій вертикалі публічної влади з метою забезпечення *принципу гендерної паритетності*, під яким ми розуміємо визнання у суспільстві і державі рівноправності внеску жінок і чоловіків у розвиток демократії.

Вважаємо, що ВР України, як один із центральних ОДВ, має бути прикладом для інших інституцій держави в сфері реалізації гендерних зобов'язань. Однак, аналізуючи деякі гендерні показники щодо застосування гендерно

орієнтованого підходу в окремих галузях [134], нами помічено розбіжність і недостатність їх реалізації в діяльності Апарату ВР України, на відміну від інших галузей (транспортної, культури та мистецтва, освіти) – *(див.: Додаток Д)*.

Як видно з додатку Д, нами розглянуто такі гендерні параметри, як гендерні аспекти галузі, гендерні проблеми і розриви, орієнтовний перелік гендерних показників, приклад урахування гендерного аспекту у паспорті бюджетної програми *(див.: Додаток Д, колонка 1, таблиця 1)*. Аналізуючи їх, зазначаємо, що:

– відповідно до показника *«Приклад урахування гендерного аспекту у паспорті бюджетної програми»* у галузі культури, мистецтва та галузі освіти розроблені відповідні бюджетні програми; у галузі ВР – потребує розроблення;

– відповідно до показника *«Гендерні аспекти галузі»* у транспортній галузі розроблено Національну транспортну стратегію України на період до 2030; у галузі культури, мистецтва – довгострокова стратегія розвитку української; у галузі освіти [173], яка ґрунтується на змістових, функціональних, організаційних принципах; у галузі ВР – потребує розроблення;

– відповідно до показників *«Гендерні проблеми і розриви»* та *«Орієнтовний перелік гендерних показників»*, то практично в усіх галузях вони відпрацьовуються нормативними актами і впроваджуються в життя.

Щодо ВР України, то помічено повільну тенденцію зростання кількості жінок в українському парламенті і порушення політичними партіями квотного принципу при формуванні загальнодержавного та регіональних виборчих списків кандидатів у депутати (не менше двох кандидатів кожної статі).

Важливим кроком у покращенні гендерних показників у різних галузях стало ухвалення КМУ індикаторів для моніторингу гендерної рівності [83], у результаті чого Державна служба статистики України має можливість проводити відповідний моніторинговий звіт [77] за визначеними індикаторами, такими як: освіта, зайнятість, економіка, наука, ІКТ, фізична культура, спорт; народжуваність, здоров'я, смертність; баланс трудового життя та соціальний захист, суспільне життя та прийняття рішень; кількість населення, жінок,

домогосподарств, сімей, правопорушень, насильства; мир та безпека.

Розглядаючи деякі з них, зазначимо, що «станом на 1 січня 2021 року всього населення України складало 41 418 717 осіб, з них жінок – 22 223 341, чоловіків – 19 195 376. Одним із індикаторів вказується розрив у заробітній платі жінок і чоловіків. У 2020 році середньомісячна заробітна плата жінок становила лише 79,6% середньомісячної заробітної плати чоловіків. За видами економічної діяльності найбільший гендерний розрив в оплаті праці спостерігався у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (36,5% на користь чоловіків), поштовій та кур'єрській діяльності (36,0%), фінансовій та страховій діяльності (32,0%), а також у промисловості (25,6%)» [77, с. 30].

Однак, у 2019 році цей розрив був більшим [190].

А от показник працюючих жінок і чоловіків у сфері «законодавці, вищі державні службовці» відповідає міжнародним стандартам: 516,3 жінок проти 753,0 чоловіків [77, с. 36-37].

У цілому спостерігається позитивна тенденція щодо формування гендерної політики, зокрема у парламентській діяльності. Все більше ВР України звертається до таких показників гендерних показників, як співвідношення жінок / чоловіків на керівних посадах в органах державної служби; частка жінок, зайнятих в органах державної служби; кількість жінок / чоловіків, працюючих в ОДВ, які отримали державні нагороди; середній рівень зарплати чоловіків і жінок в ОДВ.

Як видно з Додатку Д, в Апараті ВР України (колонка 5, таблиця 1) відбуваються суттєві зміни, як і в інших галузях, що свідчить про посилення уваги гендерним питанням. Однак, акцентуємо увагу на необхідності розробки гендерної стратегії розвитку ВР України та відповідної бюджетної програми.

Ці завдання є стратегічними для вдосконалення діяльності ВР України та її Апарату і потребує подолання гендерного розриву в оплаті праці відповідно до 2030 року [156] та реалізації Стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату ВР України [176].

Висновки до розділу 1

У ході дослідження гендерної політики як науково-теоретичної проблеми з'ясовано, що важливим є інтегрування гендерного підходу у політику. Це означає, що кожен проект або політика мають бути оцінені з точки зору гендерної перспективи та впливу на чоловіків і жінок. Гендерна рівність й участь у політичному житті представників обох статей є засадничими складовими сучасного демократичного управління і тому чоловіки і жінки мають рівні права на повноцінну участь в усіх аспектах політичного процесу.

У ході аналізу теоретичних джерел уточнено базові поняття дослідження:

– гендер - система забезпечення нових форм взаємодії у суспільстві й державі, що ґрунтуються на рівних та рівноправних відносинах між чоловіками і жінками в усіх сферах суспільного життя, а не лише комплекс їхніх фізіологічних та психологічних характеристик;

– гендерна політика – складова загальної політики держави щодо утвердження рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень та характеризується комплексною стратегією забезпечення ідеології паритетної демократії й ідеології гендерної рівності у суспільстві;

– парламентська діяльність – особливий вид політичної діяльності представницьких органів влади в державі, які є виразником волі народу і забезпечують ефективну взаємодію між ними;

– гендерна політика у сфері парламентської діяльності – складова гендерної політики держави, яка утверджує гендерну рівність між чоловіками і жінками та сприяє досягненню гендерно збалансованої участі у прийнятті політико-управлінських рішень на національному й місцевому рівнях.

Охарактеризовано структуру гендерної політики за трьома сферами впливу, що передбачають забезпечення рівного соціального статусу обох статей, формування гендерної свідомості, культури й поведінки, спрямованість на паритетність відносин.

Основними інструментами реалізації гендерної політики визначено гендерну демократію, гендерну освіту та гендерну культуру.

З'ясовано, що основними принципами гендерної політики є *ідеологія паритетної демократії* та *ідеологія гендерної рівності*, які, в свою чергу, характеризується, врахуванням інтересів жінок і чоловіків при формуванні політики, впровадженні програм і проектів, що ґрунтуються на партнерстві, забезпеченні політичних, економічних та соціальних умов щодо зменшення гендерної нерівності в усіх сферах суспільного життя.

Основними принципами реалізації гендерної політики в парламентській діяльності визначено толерантність, рівноправність, системність, відкритість ОДВ, ОМС, ПОВ для громадського контролю.

Здійснено еволюцію наукових поглядів, теорій та концепцій на проблему гендерної політики та визначено етапи їх трансформації: від теорії функціоналізму Талкотта Парсонса і Роберта Бейлса, до теорії конфлікту Рендала Колінза, неомарксистської, феміністської (Л. Татл, ХІХ ст.) та нефеміністської (С. Бовуар, Б. Фріден) концепцій, гендерних концепцій Р. Столера й Э. Окляя.

Охарактеризовано етапи розвитку феміністських теорій (друга половина ХІХ ст. – початок ХХІ ст.):

перший етап – «Проголошення декларативних ідей про рівноправність статей» включив класичний ліберальний фемінізм (ідеї громадянської свободи і повного юридичного рівноправ'я жінок і чоловіків), егалітарний фемінізм (ідеї економічної і соціальної справедливості), ліберальний фемінізм (ідеї успішного входження жінок у публічну сферу);

другий етап – «Підтримка жіночої участі в політичному житті держави» включив марксистський фемінізм (ідеї знищення капіталістичної системи), радикальний фемінізм (ідеї звільнення жінки від домашнього насилля), соціалістичний фемінізм (поєднання ідей марксистського і радикального фемінізму);

третій етап – «Втілення гендерної проблематики і феміністських ідей до суспільних наук» включив психоаналітичний фемінізм, постмодерністський

фемінізм, конструктивістський фемінізм, антирасистський фемінізм, кіберфемінізм.

З'ясовано, що теорія фемінізму трансформувалася від ідей суто біологічного значення сутності поняття «гендер» до його соціокультурного значення та політичного виміру. Систематизовано наукові погляди на дослідження проблем гендерних особливостей в динаміці їх розвитку.

Систематизовано етапи становлення, функціонування, розвитку й оцінювання гендерної політики в Україні, пов'язані з: трансформацією наукових концепцій (феміністської – у гендерну) та формуванням нормативно-правової бази, що ґрунтується на міжнародних стандартах (2005 – 2017 рр. – етап становлення); зміною структури суспільства та відносин між чоловіками і жінками, що ґрунтуються на рівних та рівноправних відносинах між ними в усіх сферах суспільного життя, а не лише на наборі характеристик чоловічого й жіночого індивідів, та характеризуються законодавчим визначенням основних суб'єктів реалізації гендерної політики з числа посадових осіб центральних органів державної влади і запровадженням комплексу нормативно-правових актів, що сприяють реалізації гендерної політики в державі і в усіх її інституціях (2017 – 2019 рр. – етап функціонування); розробленням і запровадженням гендерних профілів областей і міст України, парламентських фракцій і комітетів (2019 – 2020 рр. – етап розвитку); застосуванням державної гендерної статистики, що ґрунтується на гендерно-чутливих індексах (з 2020 р. – по т. ч. – етап оцінювання).

З'ясовано, що для подолання гендерної нерівності важливим кроком у країнах ЄС стала *політика позитивної дискримінації* або *політика творення суспільства гендерної рівності*, що характеризується впровадженням комплексного гендерного підходу, який все більше стає питанням усіх напрямів політики і програм та не розглядається як «окреме питання». Основним інструментом цієї політики визначено квоти – мінімальні кількісні норми участі представників обох статей, які розглядаються як вимушений тимчасовий захід.

З'ясовано, що на шляху побудови гендерно збалансованого суспільства є перешкоди у вигляді гендерних настанов та гендерних стереотипів, які потребують системного аналізу.

З'ясовано, що на сучасному етапі розвитку гендерної політики у багатьох державах світу особливу роль відіграють гендерно-правова експертиза, яка включає гендерну діагностику, оцінювання і прогнозування та гендерно-орієнтоване бюджетування, які разом є результативними механізмами впливу на формування і розвиток гендерної політики в державі.

Основні результати цього розділу увійшли до наступних публікацій автора:
[38; 40-41; 208].

РОЗДІЛ 2

ОБГРУНТУВАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Гендерна політика у сфері парламентської діяльності як ціннісна складова європейського вибору

Суспільні цінності у державах-учасницях ЄС визначені відповідними хартіями з основних прав людини, які ґрунтуються на морально-етичній основі, рівності жінок і чоловіків, характеризуються плюралізмом і недискримінацією, справедливістю, терпимістю, солідарністю та не можуть бути порушені без відповідного покарання. Вони лежать у площині ідей, ідеалів і норм і детермінують «цінності свободи, політичної відповідальності, рівності і нерівності, політичного порядку, закону і беззаконня» [177, с. 7-8].

Тому важливим постає формування в Україні саме таких суспільних відносин, у яких би гендерна паритетність стала суспільною цінністю, тобто, коли вона стане значимою для більшості населення країни.

Нині в українському суспільстві гендерна політика набирає своїх обертів, системною стає робота всіх органів влади у цьому напрямі, і головне, – центральних – ВР України і КМУ.

Особливе значення має розвиток гендерно сенситивного парламентаризму, який можливий за умов реалізації паритетного представництва жінок і чоловіків у ВР України. При цьому зазначаємо, що парламентаризм характеризується «особливою системою правління, яка реалізується в умовах демократичного суспільства з високим рівнем політико-правової культури, характеризується чітким розподілом законодавчої і виконавчої функцій за домінуючого становища парламенту як державного органу народного представництва, що обирається шляхом прямих, загальних, вільних і періодичних виборів» [46, с. 11-13].

Україна неодноразово підтверджувала, що поділяє гендерні принципи і напрями діяльності з утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проголошені в міжнародних документах [185], у яких цінності переважають принципи і розглядаються як джерело права. Вони заслуговують на повагу і є обов'язковими для кожного громадянина держав – учасниць ЄС [42].

Саме таке ставлення до верховенства права в країнах ЄС має особливе значення для України. Причина полягає в тому, що в цих країнах не дозволяється порушення будь якої із зазначених цінностей, адже в результаті порушення виникають санкції у вигляді призупинення певних прав, пов'язаних із членством в ЄС. Це може бути попередження держави-порушниці, або призупинення права голосу цієї країни на міжнародних форумах, виключення зі складу спільноти тощо.

Практично не існує порушень, які залишаються без уваги держави чи суспільства. Про це чітко визначено у чинному законодавстві держав-учасниць ЄС, а всі стратегії і програми ґрунтуються на загальних принципах гендерної політики ЄС [21], зокрема, на:

- правах людини, демократії та верховенстві права;
- колективному контролю за соціальними механізмами панування, які можуть бути реалізовані не залежно від гендерних стереотипів за чітко встановленими критеріями для проведення гендерно-правової експертизи законів і законопроектів, інших нормативно-правових актів;
- визнанні рівноправності внеску жінок і чоловіків у розвиток демократії з метою забезпечення принципу гендерної паритетності.

Формування європейських цінностей має свою давню історію. Вона почалася ще в епоху Просвітництва і розвинулась під час Французької революції 1789 року. Тому ці цінності є глибоко вкорінені у свідомості європейців і відображені у всіх правових актах і у політичній культурі народів.

В Україні базовими є цінності незалежності, волі до свободи, які також є глибоко закарбованими у свідомість населення і за які нині український народ веде

боротьбу з агресором – РФ. Однак, багаторічний досвід перебування частини території України і її народу у складі різних держав наклав свій відбиток і тому наявна диспропорція між матеріальними і морально-етичними цінностями.

Як зазначають українські дослідники, «серед більшості населення зростають проєвропейські настрої, визнається курс на побудову прагматичної (насамперед економічної) співпраці з країнами ЄС» [92, с. 56].

Така динаміка підтверджується інтегральним *індексом національної дистанційованості*, який характеризується рівнем близькості відносин між різними народами й очікуваннями щодо зовнішньої політики [123].

Цей індекс характеризує позитивні тенденції у розвитку загальнонаціональної ідентичності та дистанціювання українців від інших народів, зокрема – колишніх республік Радянського Союзу.

Аналізуючи динаміку зростання цього індексу у період 1994 – 2010 рр., зазначаємо, що, порівняно з іншими народами, українці мають не значне його зростання [123], що свідчить про достатньо високий рівень толерантності до інших народів, і в тому числі до населення країни агресора – РФ.

Цей показник в Україні суттєво відрізняється від інших народів, які більш швидкими темпами понизили рівень толерантності і таким чином швидше відокремилися від інших народів, створивши власні держави і укріпивши в них власну національну ідентичність. Це стосується, зокрема, американців і німців, а також поляків, словаків, угорців, сербів, румун, грузин, які з 1994 року по 2010 рік змогли понизити рівень толерантності з посереднього на низькій. Україна все ще має посередній рівень.

Це означає, що рівень толерантного ставлення до інших народів в українців майже не змінився, а його повільна зміна у національній ідентичності свідчить про досить довге терпіння будь-яких проявів іншого етнічного менталітету [123].

Така повільна зміна у свідомості і поведінці українців стосується не лише питань національної ідентичності, національної свідомості, а й питань гендерності, яку ми розглядаємо як одну зі складових толерантності.

Міжнародні експерти стверджують, що формування толерантного ставлення громадян до гендерної проблематики сприятиме вирішенню цього питання набагато швидше і тоді «не прийдеться чекати 2095 року для досягнення гендерного паритету у країнах зі слабкою демократією» [117]. Таким чином, вони пов'язують толерантність із гендерністю і з демократією, в цілому.

Ми погоджуємося з такою думкою, адже, цінності гендерної рівності (гендерної паритетності) є невід'ємною складовою демократії. І, навіть у простому порівнянні індексів демократії, національної дистанційованості (толерантності) і гендерного розриву [73] нами встановлена така залежність між ними: чим вище рівень демократії в державі, тим вищий рівень толерантності і тим менший рівень національної дистанційованості або толерантної етнічності. І, навпаки, ті країни, в яких вищий рівень розвитку демократії є найбільш національно дистанційованими. У них більш розвинута політична й соціальна відповідальність професіоналів в усіх сферах життєдіяльності держави.

Це підтверджують і вітчизняні науковці [54], які розглядають «національну дистанційованість або толерантну етнічність, як універсальний принцип суспільних відносин, що в умовах етнокультурного плюралізму уможливорює безконфліктне існування іншостей у такому соціумі» [166, с. 11.).

Таким чином, нами зроблено узагальнення, що пряма залежність між гендерністю і демократією очевидна. Про це свідчать й інші експерти, які зазначають, що у 2020 році за інтегральним індексом національної дистанційованості Україна піднялась на шість сходинок і посіла 59 місце серед 153 держав. Перші місця посіли – Ісландія, Норвегія, Фінляндія.

За індексом демократії у цей час Україна посіла 79 місце серед 167 держав [75].

Порівнюючи ці індекси, можна зробити висновок про те, що рівень демократії залежить від рівня дистанційованості, а значить – від вирішення гендерних питань.

Вважаємо, що в парламентсько-президентській державі, ВР України має бути взірцем у цьому питанні, а народні депутати України мають демонструвати

високий рівень демократичності і політичної культури та відповідати вимогам сьогодення. Вони мають бути дистанційованими від інших народів і працювати на добробут власного народу, але при цьому вони мають бути толерантними до свого народу [87].

У рамках нашого дослідження ми застосували електронний тест для визначення рівня толерантності групи народних депутатів України ВР України ІХ скликання [180] – здобувачів вищої освіти КНУ імені Тараса Шевченка у 2022-2023 роках і отримали результат, який вказує, що більшість із них мають середній рівень толерантності, тому що більшість із них орієнтовані на власні норми, які їм більше знайомі і зрозумілі, а меншість - орієнтована на діалог, який більше сприяє зміні власної позиції.

Діалог можливий лише з двома рівноправними учасниками взаємодії; це завжди намір, цілеспрямованість і правила ведення розмови. Основними правилами його ведення є повідомлення, які відповідають темі розмови і які є однаково зрозумілими для обох сторін. Порушення будь якого з елементів діалогу, як правило, призводить до монологу, в якому одна зі сторін переважає над іншою. Така взаємодія не сприяє розвитку толерантності.

Виявлений нами рівень толерантності у парламентарів свідчить про те, що у своїй більшості їм досить складно визнавати іншу позицію, відмінну від власної і складно вести діалог. Однак, позитивним виявилось те, що в них достатньо чітко сформована власна думка, наявна готовність до політичної відповідальності за прийняті політико-управлінські рішення, достатньо високий рівень національної ідентичності і патріотизму. На це вказують також сучасні дослідження, проведенні Рухом «Чесно», які висвітлили дані про депутатів від різних парламентських партій, які проходять службу в ЗСУ і захищають Україну від РФ-країни-агресора на полі бою: 22,3% депутатів від партії «Свобода»; 21,3% – від партії «Голос»; 16,5 – від партії «Європейська солідарність»; 14,4% – від партії «Слуга народу»; 14,2% – від партії «Удар»; 11,5% – від партії «Батьківщина» [78].

Ці дані свідчать про те, що демократія все більше стає суспільною цінністю громадян України, яку захищають українські Збройні Сили. Захищаючи демократичні цінності, тим самим захищаються і демократичні стандарти життя, серед яких, зокрема і стандарт гендерної рівності та принцип толерантності.

Принцип толерантності визначений ЦРТ [191] і ратифікований Україною у 2000 році передбачив встановлення двох вимог:

- перша – щодо представництва тієї чи іншої статі в ОДВ, ОМС, ПОВ у відношенні 30 на 70 відсотків;
- друга – щодо скорочення наполовину розриву у доходах жінок і чоловіків.

Толерантність у цьому плані розглядається науковцями як повага та прийняття різноманіття культур, на відміну від толерантної етнічності або ідентичної дистанційності, яка розглядається як терпимість до проявів іншого етнічного менталітету.

Вважаємо, що формування нової системи поглядів у парламентарів і депутатів інших представницьких органів влади, що ґрунтується на діалозі, толерантності, гендерності й демократії, сприятиме забезпеченню прискорення процесів реалізації гендерної політики в державі і в парламентській діяльності, зокрема, а також – встановленню нових стандартів поведінки, які включають:

- чітке виконання ними всіх ухвалених нормативно-правових актів;
- підвищення рівня політичної культури і політичної відповідальності.

Зміна стандартів поведінки парламентарів сприятиме зменшенню ролі гендерних стереотипів на українське суспільство, а значить – переважатимуть гендерні цінності, у тому числі, *цінності толерантності*.

На нашу думку толерантність всередині суспільства має сприяти визнанню і прийняттю нашої різноманітності, яка сприятиме адаптації у європейський простір.

Ми розуміємо, що жодне суспільство у XXI столітті не є монолітним, одноманітним, де всі би однаково думали, однаково висловлювались, однаково діяли. І це є цілком правильно, тим більше – це є ознакою зрілого демократичного суспільства. Україна не є виключенням. Серед нас є безліч національностей, ідеологій, релігій, поглядів. Тому ми маємо їх усвідомлювати і сприймати не як загрозу, яку необхідно нейтралізувати, а як потенційний ресурс і перевагу, завдяки якій ми зможемо швидше розвиватись й адаптуватись.

Створити безпечне середовище для вираження поглядів, думок громадян, культуру поваги та терпимості один до одного – ось що може створити міцну основу розвитку українського демократичного суспільства.

Адже, у державах ЄС подолання гендерних стереотипів відбувається на рівні визнання і поваги цінностей гендерної рівності, свободи, плюралізму думок, почуття власної гідності, патріотизму. Україна також реалізує гендерні принципи шляхом утвердження гендерної рівності, гендерних стратегій, нових стандартів суспільних відносин, вироблення гендерної політики в усіх інститутах держави і суспільства.

Тобто, гендерні відмінності у кожному суспільстві є різні, оскільки вони формуються під впливом норм і цінностей, сформованих у кожній країні окремо, статевиx стереотипів та гендерних очікувань.

Україна, як і інші цивілізовані країни світу, активно проводить гендерну політику, в основі якої лежать загальновизнані міжнародні норми; поділяє принципи ООН і розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку країни [19]. До прикладу, наша держава разом з Європейським Парламентом у 2014 році ратифікувала Угоду про асоціацію з ЄС [186]; у 2022 році подала заявку на вступ до ЄС.

Це сприяло гармонізації українського законодавства, зокрема і в питаннях врегулювання гендерних відносин.

Таким чином, сучасна державна політика України спрямована на вирішення гендерних питань і подолання всіх форм і проявів дискримінації за

ознакою статі; передбачає створення умов для реалізації природних здібностей жінок і чоловіків в усіх сферах їх життєдіяльності [28]; ґрунтується на засадах ООН, які сформульовані на початку ХХІ століття як *сучасна ідеологія гендерного паритету, яка є продовженням ідеології гендерної рівності*.

Це дало нам можливість розглянути принципами державної гендерної політики України на засадах цих *двох ідеологій* – паритетної демократії та гендерної рівності.

Перша ідеологія ґрунтується на врахуванні специфіки інтересів жінок і чоловіків при формуванні політик, а також – на впровадженні програм і проектів, які потребують встановлення партнерства.

Друга ідеологія ґрунтується на зменшенні гендерної нерівності в усіх сферах життя жінок і чоловіків.

Нами розглянуто ці ідеології, на яких ґрунтується державна гендерна політика. А саме:

- ідеологія паритетної демократії ґрунтується на специфіці інтересів жінок і чоловіків;
- ідеологія гендерної рівності – на специфіці умов (політичних, економічних, соціальних), які забезпечують зменшення нерівності між жінками і чоловіками.

Розкриємо кожну з них.

1. *Ідеологія паритетної демократії* набула особливого свого значення у 80-х роках ХХ ст. на основі міжпартійної конкуренції та пошуку нових політичних технологій, які пов'язують із заохоченням жіночого електорату, внутрішнім тиском з боку жіночих секцій й активних жінок у партіях, зовнішнім тиском певних неурядових жіночих організацій, внутріпартійними організаційними змінами. У ХХІ ст. цей рух продовжився завдяки реалізації ідей гендерного вирівнювання в усіх сферах життя [61].

Такі ідеї гендерного вирівнювання лежать в основі політики творення суспільства гендерної рівності разом з ідеями долання гендерної невідповідності.

Гендерна невідповідність при цьому розглядається як розходження в гендерній рівності, яка природньо існує в усіх співдружностях, регіонах, країнах; гендерне вирівнювання – як розроблення системи науково обґрунтованих заходів і дій, спрямованих на усунення гендерної дискримінації з метою утвердження гендерної рівності [18].

Зазначимо, що не існує країн, де б не існувало гендерних розходжень щодо рівності перед законом чи рівності можливостей жінок і чоловіків. Однак їхні розходження різні, що залежить від історичної ситуації минулого і сучасного, народних традицій та рівня розвитку демократії.

У залежності від того, якими темпами відбувається гендерне вирівнювання в державі визначається рівень реалізації нею політики творення суспільства гендерної рівності.

Науковці визначають кілька таких рівнів:

- гендерно сліпа політика, в якій не розрізняються проблеми чоловіків та жінок;
- гендерно чутлива політика, в якій визнається, що жінки, як і чоловіки, є однаковими суб'єктами процесу розвитку.

У свою чергу, *гендерно чутливу політику* науковці поділяють на три типи:

- *гендерно нейтральна* - використовує знання про гендерні відмінності і не порушує їх;
- *гендерно орієнтована* - використовує знання про гендерні відмінності, але не повністю вирішує існуючі проблеми у розподілі ресурсів і відповідальності;
- *гендерно розподільна* - спрямована на зміну існуючого розподілу ресурсів і відповідальності між чоловіками та жінками [43].

На сучасному етапі розвитку українського суспільства спостерігається розвиток гендерної політики, яка постійно перебуває в полі зору дослідників і дедалі частіше стає предметом їх розгляду. Однак, у період розвитку української державності спостерігається і поглиблення гендерної асиметрії у сферах політики й публічного управління.

Характерною рисою перехідного періоду (від радянського до пострадянського) було формування та розвиток жіночого громадського руху як самостійного суб'єкта політичної боротьби за повноцінне представництво в ОДВ, ОМС, ПОВ. Цей період не означився великою кількістю представлення жінок у центральних органах державної вади та політичних партіях.

Нині ж ситуація вирівнюється і у реформованій Україні:

- конституційно визначено європейський вибір розвитку [89];
- створено систему конкурсного відбору на публічну службу та стажування зі складанням іспиту на вакантні посади в ОДВ;
- запроваджено гендерні квоти для політичних партій, які беруть участь у парламентських чи місцевих виборах [12];
- здійснено перехід від феміністської концепції до концепції гендеру;
- розпочато перехід до концепції «гендерного мейнстрімінгу», що ґрунтується на засадах паритетної демократії.

«Під паритетною демократією розуміють таку форму суспільних відносин у політико-правовій сфері, за якої жінкам гарантується рівний з чоловіками статус на підставі фактичного представництва на всіх рівнях і у всіх владних структурах» [127, с. 28].

2. *Ідеологія гендерної рівності* формується шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів, пов'язаних із розширенням прав і можливостей жінок, зокрема тих, що визначені ПРООН до 2030 року.

Перший напрям цієї діяльності передбачає стимулювання структурних змін в організаціях; другий – інтеграцію принципів гендерної рівності у сфери енергетики, захисту довкілля, реагування на кризу та відновлення; третій –

планування з урахуванням принципу гендерної рівності з метою досягнення сталого розвитку; четвертий – вироблення організаційних механізмів для просування принципів гендерної рівності, таких як стандарти і стимули для подальшого покращення [25].

Тобто, державна гендерна політика – це комплексна стратегія забезпечення двох ідеологій - паритетної демократії та гендерної рівності, яка характеризується, відповідно, рівністю прав і можливостей представників обох статей, припиненням дискримінації жінок, наданням рівних можливостей й шансів, виконують обов'язки та несуть однакову відповідальність.

Для створення має бути включений у такого суспільства гендерної рівності гендерний компонент формування і функціонування державного механізму на різних рівнях та мають бути створені спеціальні інституції.

Значну роль покликані зіграти всі гілки влади (законодавча, виконавча, судова) й інститути громадянського суспільства (далі – ІГС), які мають глибоко усвідомлювати принципи гендерної рівності.

Схематично формування гендерної політики як суспільної цінності нами розглядається на засадах зазначених базових ідеологій (паритетної демократії, гендерної рівності) і принципів (демократія, толерантність, політична відповідальність і культура) – (див. : Рис. 2.1.).

гендерна політика як суспільна цінність формується на базових:				
ідеологіях:		принципах:		
паритетної демократії	гендерної рівності	демократії	толерантності	політичної відповідальності і культури
ґрунтуються на:		характеризуються:		
інтересах жінок і чоловіків	зменшенні нерівності між жінками і чоловіками	свободою вибору, гласністю, виборністю	повагою, прийняттям різноманітності	чесним і сумлінним виконанням повноважень і завдань

Джерело: авторська розробка.

Рис. 2.1. Способи формування гендерної політики як цінності на засадах базових ідеологій і принципів.

Як видно з рисунка 2.1, базові гендерні ідеології ґрунтуються на інтересах жінок і чоловіків та зменшенні нерівності між ними в усіх сферах їхньої життєдіяльності, а базові принципи, відповідно, – свободою вибору, гласністю, виборністю; повагою та прийняттям різноманіття; чесним і сумлінним виконанням повноважень і завдань.

Розкриємо більш детально базові принципи, на яких формується гендерна політика.

Щодо принципу демократії, то зазначимо, що проведений нами аналіз міжнародних індексів демократії [209], показав, що у 2021 році він знизився і набув критичного значення. Але з 2022 року, під час війни з РФ, – підвищився.

Причиною такої ситуації, як стверджують науковці, є боротьба за самодостатність, національну незалежність та патріотизм [210].

У результаті аналізу показників Індексу демократії Україну, які не можна характеризувати як стабільна та консолідована демократія. Однак, вони демонструють динамізм у своїх активних діях до втілення демократичного розвитку в Україні.

Під час соціологічного опитування громадян України у 2021 році більшість визнали, що для них важливо, щоб держава була демократичною з високим рівнем справедливості для всіх її членів [212]. Це свідчить про те, що демократичний перехід в Україні можливо пришвидшити шляхом обговорення в суспільстві наявних перешкод і шляхів їх усунення, якими більшість визначає корупцію, не добросовісність судової системи, довго триваючу окупацію АРК, повномасштабну війну з РФ [209]. А також – не достатній рівень толерантності в суспільстві, що характеризується ставленням однієї людини до іншої на засадах рівноправності, поваги та сприйняття її багатогранності.

«Важливо навчатися сприймати багатогранність і різноманітність як невід’ємну якість суспільства; визнавати всіх рівними, як це передбачено Конституцією України; прагнути знайти спільне, що може об’єднати суспільство в конкретній ситуації; виходити з конфлікту не з позиції сили, а з позиції інтересів і правил» [96, с. 49-51].

Щодо принципу політичної відповідальності і культури, то зазначимо, що він розглядається нами як невід’ємна риса парламентаря й інших депутатів ПОВ, як їх здатність виконувати певні вимоги та здійснювати завдання, досягаючи суспільно – чи особисто значимого результату, яка має декілька важливих характеристик. Серед них – такі, як:

- формулювання чітких «правил гри» та контроль за їх дотриманням усіма учасниками соціальної взаємодії;
- удосконалення організації та здійснення публічного управління на сучасних засадах ;
- створення ефективної системи прозорих і зрозумілих правил і норм, які є підґрунтям сутнісних характеристик соціальної взаємодії і партнерства;
- оптимальне використання потенціалу держави;
- обов’язкове запровадження індикаторів ефективності публічного управління, таких як задоволеність, довіра, залучення, ефективність функціонування [56].

У зв’язку з тим, що членство в ЄС є стратегічною ціллю України, тому питання гендерної рівності постають пріоритетними в усіх галузях української політики, в усіх програмах і стратегіях. Адже, в країнах ЄС, вона розглядається як «необхідна умова досягнення цілей розвитку, підвищення рівня зайнятості та соціального добробуту» [199, с. 7].

У законодавчій базі ЄС принцип рівноправного ставлення до жінок та чоловіків застосовується з часу заснування Європейського економічного співтовариства у 1957 році.

Його було реалізовано в різних галузях законодавства ЄС встановлено чіткий контроль за дотриманням та своєчасною заміною на більш гендерно чутливе [203].

«Політика гендерної рівності, яка власне й розкриває концепцію гендерної чутливості ЄС, виражена в підході поєднання законодавчих засад та

подвійної стратегії – «гендерного мейнстріму» (gen, der mainstreaming) та залученням позитивних дій/позитивної дискримінації [203], суть якої полягає у «трансформації суспільних інституцій та організацій, які служать бар'єром на шляху досягнення гендерної рівності» [204, с. 77].

Європейською комісією (далі ЄК) здійснено цілий ряд законодавчих і стратегічних робіт у напрямі досягнення гендерної рівності [205].

Забезпечення гендерної рівності як цінності у державах-учасницях ЄС відбувається за умов дотримання ними принципів свободи, справедливості, егалітарності, інклюзивності, толерантності, недискримінації, системності, комплексності, відкритості, прозорості, цілісності. Так, у топ-10 країн за індексом гендерного розриву рівень економіки є достатньо високий [197], що сприяє підвищенню показників індексів демократії і людського розвитку. І в цілому, в них *гендерний паритет визнається суспільною цінністю*.

Вітчизняні науковці зазначають, що поява нових політичних, зокрема демократичних, цінностей сприяють темпам економічних реформ та економічного зростання, а Європейська інтеграція є вирішальним фактором забезпечення демократичного розвитку України [217].

Світовий досвід показує, що країни-члени ЄС після II-ї світової війни змогли виправити ситуацію з низькою репрезентативністю жінок в органах публічної влади. Для цього вони розробили повний цикл різноманітних програм і стратегій, пов'язаних із жіночими питаннями.

Більшість питань, які піднімалися у таких програмах, сприяли:

- забезпеченню рівних можливостей для жінок та чоловіків у житті;
- допомозі жінок, які зазнали дискримінацію;
- підвищенню свідомості громадян та рівню їх політико-правової культури.

Щодо політико-правової культури, то вона потребує підвищення і створення нової системи політичної освіти в Україні [53].

Нині рівень політичної культури у суспільстві є доволі низький, на що вказують дослідження Центру Разумкова:

- «низький рівень знань про політичну систему та її інститути – 76,8%;
- уразливість до популістських гасел і обіцянок – 66,4%;
- піддатливість до маніпулятивних політичних технологій – 56,0%;
- нерозуміння соціально-економічних засад і механізмів функціонування держави (бюджет, податки й видатки та ін.) – 51,2%;
- нерозуміння механізмів представницької демократії – 47,6%;
- політична і громадянська пасивність – 42,8%;
- відсутність інтересу до політики та бажання розбиратися у ній – 32,8%;
- патерналізм у ставленні до влади – 32,0%;
- політична нетерпимість (несприйняттям інших політичних поглядів) – 23,2%» [131, с.120-121].

Як бачимо, ці показники є недостатніми для формування і збереження демократичних цінностей у суспільстві. Тому виправданим є європейський вибір України, проголошений і зафіксований Конституцією України, чинними законами та міжнародними угодами. Цей вибір став суттєвим механізмом наближення до економічних і соціальних стандартів ЄС, в результаті якого виникла потреба виконання умов, визначених угодами між Україною та ЄС, якими передбачено *утвердження цінності гендерної рівності* в усіх сферах життєдіяльності.

До переліку таких цінностей гендерної рівності нами віднесено:

- запобігання та боротьба з гендерними стереотипами, сексизмом та насильством щодо жінок;
- забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя та досягнення збалансованості в ухваленні політичних і публічно-управлінських рішень;
- захист прав жінок та дівчат–мігрантів, біженців і шукачів притулку;

– досягнення гендерної рівності в усіх політиках, планах, стратегіях і заходах.

Як *висновок* зазначимо, що в Україні досить повільно відбувається становлення гендерної політики, спрямованої на *забезпечення гендерного мейнстрімінгу* і потребує активізації діяльності у цьому напрямі всіх ОДВ, ОМС, ПОВ, зокрема і ВР України, місія яких має суттєво змінитися. Вона має бути спрямована на задоволення суспільних потреб та суспільних інтересів громадян тими особами, яких вони обрали на виборах до парламенту та місцевих рад шляхом таємного голосування.

Адже, ПОВ є колегіальними органами публічної влади, які мають консенсусний характер взаємодії [193].

Інституційно до системи ПОВ в Україні віднесено:

- на рівні держави – Президента України і ВР України, які серед інших мають представницьку функцію;
- на місцевому рівні – ОМС, ОТГ/ТГ, які здійснюють управління діяльністю конкретної громади (сільської, селищної, міської) та спільними її інтересами.

У контексті нашого дослідження їхня задача полягає у формуванні гендерної політики у сфері парламентської діяльності як ціннісної складової європейського вибору, що означає постійну підтримку зазначених ідеологій і принципів.

2.2. Етапи становлення гендерної політики в Україні та їх обґрунтування

Перехід до гендерної концепції у політиці багатьох країн світу сприяв формуванню нових відносин між чоловіками і жінками і нової моделі структурування суспільства, в якому переважає *принцип гендерної паритетності*.

Практично кожна держава демократичного світу закріпила у своїх конституціях основні положення цього принципу, який включає, по-перше, рівність усіх громадян перед законом; по-друге, рівність незалежно від раси і національності та статті; по-третє, рівність можливостей жінок і чоловіків брати участь в усіх сферах суспільного життя; по-четверте, рівність становища в сім'ї [20].

«У Канаді, наприклад, право на рівність між жінками і чоловіками закріплено у Конституції з 17 квітня 1982 р; у Франції – у Конституції з червня 1996 року; у Данії – в Акті про рівне ставлення до чоловіків і жінок щодо соціальних гарантій з 1998 р.; у Німеччині – Конституцією з 30 листопада 2001 року; в Іспанії – у Законі про рівноправність статей з березня 2007 року» [20, с. 8-10].

Імплементация принципу гендерної паритетності в політику різних держав ЄС відбувалась не одночасно. Проте, більшість із них ці питання успішно вирішили наприкінці ХХ – початку ХХІ століття. Це – Канада, Франція, Данія, Німеччина, Іспанія [42].

Саме у цей час (у 1968 році) була запропонована Концепція гендеру Р. Столера і її положення були покладені в основу цих конституцій [167].

Суспільства, у яких не лише задекларовано, а й реалізується *принцип гендерної паритетності*, демонструють нові форми взаємодії в суспільстві, високу адаптацію до сучасних викликів та швидкоплинних соціальних змін.

У таких країнах вищі показники індексів демократії та людського розвитку. Наприклад, у 2021 році індекс демократії найвищий був у Норвегії, Новій Зеландії, Фінляндії [162]; індекс людського розвитку – у Норвегії, Ірландії, Швейцарії [171]; глобальний індекс гендерного розриву – в Ісландії, Фінляндії, Норвегії, Новій Зеландії, Швеції [35].

Однією з найважливіших ознак сформованості гендерної політики у цих країнах стало саме підвищення представництва жінок в органах публічної влади [93]. Однак є й інші чинники сприяння, серед яких - *гендерно збалансоване законодавство і нормативно-правова база*.

В українському законодавстві гендерна політика реалізована відповідним комплексом законодавчих і нормативно-правових актів, які розглянуті нами у додатку (*див.: Додаток В*), з якого видно, що це:

- комплекс нормативно-правових актів загального значення – Конституція та закони України [140-141; 153] ;
- національні стратегії, ухвалені Указами Президента України [148; 155]);
- національні плани дій, ухвалені КМУ [129];
- національні доповіді [192].

Зазначені законодавчі і нормативно-правові акти ґрунтуються на досвіді демократичних держав, а також на національних надбаннях, пов'язаних із залученням жінок до суспільно-політичної діяльності та виконанням ними лідерських ролей. Однак, як виявилось на практиці однієї їхньої сформованості не достатньо для вирішення цього питання. Необхідна їх *реалізація й оцінювання наслідків для жінок і чоловіків* в різних сферах життя, зокрема й у парламентській діяльності, в якій ключову роль відіграють політичні інститути держави – парламент, уряд, політичні партії.

Тому важливим, окрім законодавчого закріплення гендерної політики, є й інші етапи її становлення в державі і у парламентській діяльності, зокрема.

Це – додаткові етапи *реалізації й оцінювання*, для кожного з яких характерними є конкретні дії (зміст) та терміни дій, а також - суб'єкти виконання (відповідальні інституції та їх повноваження), показники і критерії системного оцінювання наслідків від її результатів для жінок і чоловіків (*див.: Рис. 2.2*).

Етапи становлення гендерної політики:		
формування	реалізація	оцінювання
<i>зміст кожного етапу:</i>		
законодавче і нормативне забезпечення	розроблення плану дій і встановлення відповідальних за їх виконання	визначення індикаторів (показників) та критеріїв
<i>термін дії етапу:</i>		
з 2005 р. по 2017 р.	з 2017 р. по 2020 р.	з 2020 р. по т.ч.
<i>відповідальні суб'єкти виконання та їх повноваження:</i>		
ВР України, КМУ, Міністерство соціальної політики України	Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної, Міністерство соціальної політики України, Урядовий уповноважений з гендерної політики, керівники ОДВ та ОМС, керівники інших організацій і підприємств	Державна служба статистики України, Уповноважений з реалізації гендерної політики у конкретному міністерстві та інших органах публічної влади
<i>для кожного етапу властивий свій науковий підхід:</i>		
гендерно-нейтральний	системний	стандартизований

Авторська розробка.

Рис. 2.2. Етапи становлення гендерної політики в Україні.

Як бачимо з рис. 2.2, *перший етап* становлення гендерної політики в Україні і, зокрема у сфері парламентської діяльності, – *це етап її формування, який забезпечувався такими основними суб'єктами прийняття найважливіших рішень у державі щодо гендерної політики, як ВР України, КМУ, Міністерство соціальної політики України. У сфері парламентської діяльності – ВР України, Уповноважений Апарату ВР України, комітети ВР України.*

У цей період, починаючи з 2005 року, приймаються базові законодавчі і нормативно-правові акти щодо формування гендерної політики в державі в цілому, які ґрунтуються на відповідних міжнародних нормативно-правових актах, підтриманих у більшості демократичних держав.

У цей період в Україні на основі міжнародних нормативно-правових актів [118] ухвалюються відповідні нормативно-правові акти. Проте, як виявилось, у цих нормативно-правових актах переважав *гендерно нейтральний підхід* до вирішення питань гендерної політики. Про це зазначено, зокрема у [185] і акцентована увага на тому, що в Україні *гендерна*

політика ще не стала пріоритетною. Її питання в основному вирішують ІГС та міжнародні організації, які реалізують велику кількість різноманітних проектів з гендерної проблематики, що фінансуються зовнішніми донорами, а не ОДВ чи ОМС

Прийнятий у цьому періоді ЗУ [141] виявився також *здебільшого декларативним* і не передбачав запровадження достатньо ефективних інструментів боротьби з гендерною дискримінацією.

У ньому, зокрема, була передбачена «можливість оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань» (ст. 22 [141]) і «право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань» (ст. 23 [141]). Однак, не визначено чітких інструментів для реалізації цих положень.

У ЗУ [142] було «гарантовано право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації» (ст. 14 [142]), «відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації» (ст. 15 [142]), «передбачено цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність за порушення вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації» (ст. 16 [142]). Однак, у цьому ЗУ закріплено лише загальні норми щодо дискримінації і відсутнє урахування різної іншої специфіки [185].

У цілому, як зазначають вітчизняні дослідники, у цей період в Україні було розроблено *антидискримінаційне законодавство*, яке включило достатню кількість законів [141 – 142; 116; 153], однак і вони виявились не ефективними.

Таким чином, досвід першого періоду становлення гендерної політики в Україні (за нашим поділом) показав, що лише законодавчими заходами не можливо вирішити гендерну проблему. А потрібно виконати ще й інше. А саме:

– інтегрувати завдання гендерної політики в інші сфери, зокрема, макроекономічну стратегію держави шляхом розроблення комплексу різних програм;

- створювати умови для докорінного переосмислення ролі й функцій гендерної політики у реформуванні соціальної сфери;
- визначати гендерні перспективи людського розвитку;
- вносити якісні зміни у всі сфери суспільного життя жінок і чоловіків, зокрема і в парламентську діяльність.

Це потребувало від виконавців відходу від *гендерно-нейтрального наукового підходу* до становлення гендерної політики в державі і *переходу до системного*, що й обумовило перехід до другого (більш прогресивного) етапу становлення гендерної політики – етапу реалізації.

Основним завданням другого етапу стало *розширення ролі державних та муніципальних установ, громадських організацій, політичних партій, визначення відповідальних інституцій та їх повноважень, а також – більша конкретизація законодавчої та нормативно-правової бази у зазначеній сфері.*

На цьому етапі було:

- розроблено і запроваджено державну соціальну програму [143];
- визначено основні суб'єкти реалізації державної гендерної політики та їх повноваження;
- запроваджено гендерно-орієнтоване бюджетування;
- скасовано заборонний список професій для жінок;
- запроваджено уповноважених осіб (координаторів) у державних органах влади;
- запроваджено квотний принцип як тимчасовий засіб розвитку гендерної демократії в державі;
- запроваджено гендерний аналіз діючих законів.

Розглянемо деякі з них більш детально.

1) Сутність Державної соціальної програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, затвердженої постановою КМУ від 11 квітня 2018 р. № 273 [143] полягав у тому, що ОДВ, ОМС та ПОВ мають створити відповідні умови для реалізації гендерної паритетності.

Зміст Національного плану дій полягав у тому, що виникла потреба урахувати рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджені розпорядженням КМУ від 05.09.2018 р. № 634-р. [115].

2) Постанова КМУ від 25.03.2020 № 274 [145] визначила, що основним суб'єктом реалізації державної гендерної політики є Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції. На Міністерство соціальної політики України покладено функції координатора з питань гендерної політики, для реалізації якої цим міністерством затверджено Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ [145] та Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів [144].

Аналіз цих нормативних актів виявив *їхню слабку дієвість*. Причина знову полягала у їхньому, здебільшого, рекомендаційному характері.

Як приклад продемонструємо, що у Методичних рекомендаціях використовуються терміни: «доцільно застосовувати» (ст. 1 [145]) чи «можуть бути застосовані» (ст. 6 [145]).

3) Запроваджено гендерно-орієнтоване бюджетування, яким передбачено розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом та сприяє посиленню прозорості та підконтрольності.

У центрі такого бюджетування знаходяться інтереси конкретних людей – жінок та чоловіків із різних соціальних та демографічних груп, основними складниками якого визначено: гендерний бюджетний аналіз; зміни в програмах та бюджетах; системна інтеграція ГОБ у бюджетний процес [26].

Гендерне бюджетування започатковано КМУ відповідними нормативними актами [175], які виконувались не вчасно. Наприклад, Міністерство фінансів України *лише через два роки* затвердило своїм наказом відповідні Методичні рекомендації [26].

4) Лише наприкінці 2017 року Міністерством охорони здоров'я України було скасовано список на заборону 458 професій для жінок.

Скасування частини таких професій для жінок дало можливість розширити їхню спроможність на ринку праці і сприяти підвищенню рівня економічної спроможності держави.

Нині, в умовах російсько-української війни це надало можливість залучати жінок до тих професій, які раніше їм були недоступні в державних інституціях, у тому числі, ті що є високооплачуваними. Про це свідчить, зокрема, інформація Державної служби статистики України [26].

5) Починаючи з 2017 року запроваджено *посаду Урядового уповноваженого* з питань гендерної політики (постанова КМУ від 07.06.2017 р. № 390) та інших уповноважених в усіх інституціях політики і публічного управління, зокрема *уповноважені особи (координатори)*, повноваження та функції яких визначені ЗУ [141]. До основних напрямів їх роботи віднесено аналітичну, координаційну, інформаційну, освітню діяльність.

б) Запроваджено *квотний принцип*, як тимчасовий засіб розвитку гендерної демократії в державі.

У сучасних умовах він виступає як одним із видів позитивної дискримінації, який стимулює систему пільг і заохочень, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок [15].

Прихильниками гендерних квот використовується аргумент щодо їх тимчасового застосування, пов'язаного із недостатньою підготовкою громадської думки про широке представництва жінок у політичних і політико-управлінських процесах, а також – у парламентській діяльності. Тому у своїй більшості застосування гендерних квот частіше за все сприймається як квоти лише для жінок. Така думка переважає не лише в українському суспільстві, а й у багатьох країнах світу.

Міжнародною практикою визнано «критичну масу» представництва у парламенті, який становить не менше 30% представників кожної статі [15]. Саме така кількість представлення жінок в органах публічної влади дає

можливість долати гендерну асиметрію і створює умови для формування та прийняття ефективних політико-управлінських рішень.

Лідерами з розв'язання проблем гендерної рівності у світі залишаються Скандинавські держави, Швеція та Канада. Так, у Норвегії більше у всіх органах влади та правоохоронних структурах нараховується 40% жінок, і це є наслідком прийняття закону щодо 40-відсоткової гендерної квоти у всіх суб'єктах публічної адміністрації в країні. Саме завдяки цьому закону 8 міністерських постів обіймають жінки. У державі є соціальна «програма рівноправ'я», а в апараті уряду діє уповноважений з питань додержання закону у контексті реалізації вказаної програми. Також, застосовується поняття «м'яке квотування», яке передбачає проведення конкурсу на посаду лише за наявності представлення обох статей [67].

В Україні у 2021 році Постановою КМУ [143] затверджено 20-ти відсоткову частку жінок у складі народних депутатів України та депутатів інших рівнів – міських, обласних.

Статистика підтверджує виконання цих вимог держави.

У ВРУ IX скликання було обрано 20,6 % жінок від загального складу народних депутатів [198].

Станом на 01 лютого 2022 року у ВРУ IX скликання працювало 423 народних депутати України, з яких чоловіків – 337, жінок – 86 (20,3%). Серед частки молодих народних депутатів України (до 35 років), які складають 14,7% (62 особи), з них 44 – чоловіки, 18 – жінки, що становить 29% [172].

Аналізуючи ці дані, видно, що у групі молодих парламентарів в Україні більше дотримуються загально визнаних міжнародних стандартів, а також – чинного законодавства України. Вони більш наближені до виконання норми – не менше 30% осіб однієї статті у будь якій організації чи установі.

В Україні гендерні квоти також були прийняті і на місцевих виборах у 2015 році. Однак, вони не забезпечили виконання вимоги щодо 30-ти відсоткової квоти жінок на рівні прийняття рішень, але привернули увагу до тематики гендерної рівності [28].

Цікаво, що представництво жінок у списках до обласних та міських рад по Україні перевищувало цю квоту, але в кінцевому результаті не було досягнуто. Як результат: жінки у 22 обласних та міських радах склали, відповідно 15% та 18,1% депутатського корпусу. Гендерний поріг пододала лише одна міська рада і жодна обласна [157].

У цілому, зазначаємо, що гендерний склад ВР України за 30 років незалежності держави має позитивну динаміку змін: від 2,5% – у 1990 – 1994 рр. до 20,3% – у 2019 році [113].

Вважаємо, що тенденція змін є позитивною, однак не достатньою. І тому ОДВ, ОМС, ПОВ залишаються в Україні гендерно не збалансованими.

Про це свідчать також результати досліджень, проведених ВГО «Комітет виборців України» в 10 областях.

«Дослідники вказали, що загалом із 141 обласних осередків, жінки очолювали 18 (або 12,8%); із 214 депутатів міських рад та 252 депутатів обласних рад лідерами партійних списків були лише 6,1% та 5,9% жінок. За категоріями посад представництво жінок та чоловіків серед службовців встановлено таке: 86,5% чоловіків, 13,5% жінок обіймають посади I категорії; 67,5% чоловіків і 32,5% жінок – посади II категорії. На посадах III та IV категорій простежується тенденція до збільшення кількості жінок» [17].

В інституціях ЄС жінки складають чітко визначену третину і представлені у Європарламенті (33%) та у Єврокомісії (37%). Великі компанії Німеччини та Данії прагнуть забезпечити 40 – 50% квоту для жінок у радах директорів [157].

Розуміючи, що квотний принцип є тимчасовим явищем, все ж погоджуємось, що такі методи реалізації гендерної політики сприяють пришвидшенню процесів встановлення гендерного балансу в органах публічної влади, розвитку професійного жіночого лідерства та створенню організацій гендерного спрямування.

Серед ймовірних причин недостатнього рівня забезпечення політичних прав та можливостей чоловіків і жінок у ВР України науковці виявляють

недостатність контролю за дотриманням парламентської гендерної рівності. Вони вказують на такі негативні аспекти, як:

- відсутність контролю в діяльності парламенту;
- декларативність пропозицій за результатами гендерно-правової експертизи;
- відсутність суттєвого покарання за порушення парламентарями норм ділової етики;
- відсутність механізму ротації лідерських позицій в комітетах і фракціях парламенту [157].

Тому важливою залишається ініціатива ООН щодо реалізації національних заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності до 2030 року [174].

На *третьому етапі* становлення гендерної політики в Україні – *оцінювання її результатів* - важливою стало розроблення гендерних профілів адміністративних територій, у яких застосовано *стандартизований підхід* до збору інформації щодо гендерних питань за 33-ма напрямками [23].

Таким чином, науковий підхід до становлення гендерної політики в Україні набув свого розвитку – *від гендерно-нейтрального до системного, і далі – до стандартизованого*, що характеризується нами як позитивна тенденція змін.

Нами проаналізовано *гендерні профілі кількох* адміністративних територій України (Вінницька, Житомирська, Одеська, Харківська, м. Київ), за кількома напрямками і виявлено загальні тенденції та проблеми.

Аналіз гендерних профілів адміністративних територій здійснювався нами за такими напрямками:

- активність економічна, зайнятість та безробіття;
- середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків;
- представлення жінок і чоловіків в обласній раді;
- кількість звернень до ОМС, правоохоронних і судових органів щодо фактів дискримінації за ознакою статі (див.: Табл.2.1).

Таблиця 2.1

Деякі напрями гендерного профілю територій України

Територія	напрями (показники за 2017 рік)			
	1 (економічна активність)	2 (середньомісячна заробітна плата)	3 (кількість депутатів)	4 (кількість звернень)
Вінницька обл.	безробітних: жінок - 10,4%; чоловіків - 11%	гендерний розрив в оплаті праці – 21,1%	61,3% жінок, 38,7% чоловіків	не надходило
Житомирська обл.	безробітних - по 11%	16,6%	не зазначено	зросла у 1,5 рази за 8 місяців 2018 р. порівняно з 2017 р.
м. Київ	безробітних чоловіків більше на 3,4% у 2017 р	17,18%	18,3% - жінки	не надходило
Одеська обл.	серед жінок - 17,9%	17%	88% - чоловіки 12% - жінки	торгівля людьми
Харківська обл.	серед жінок - 10,1%	20,3%	98% - чоловіки, 2% - жінки	не надходило

Джерело: Авторська розробка на основі [23].

Складання й аналізування таблиці 2.1 показало, що не всі гендерні профілі адміністративних територій сформовані з дотриманням стандартних вимог. Тому це ускладнило проведення відповідного аналізу на основі співставлення базових показників.

Наприклад, не всі області ведуть статистику щодо гендерного насилля, а лише фіксують деякі дані зокрема, про кількість наданих громадянам консультацій з гендерних питань та кількість звернень про запобігання насильству.

Серед таких звернень, найбільша кількість припадає на психологічне насилля, найменша – на сексуальне [26].

Зазначена проблема має кілька аспектів:

- обмеженість практик державної політики у сфері та запобігання насильству;
- недостатність інформаційного забезпечення;

- висока латентність (прихований характер) правопорушень;
- низький рівень довіри населення до правоохоронних органів;
- брак спеціалізованих послуг для жертв домашнього насильства.

Останній показник вказує причину зниження звернень за підтримкою [157].

У ході дослідження дійшли висновку, що збір таких статистичних даних свідчить про необхідність запровадження гендерних профілів не лише для областей і міст України, а й інших інституцій політики і публічної влади, зокрема для політичних партій, громадських об'єднань, ВР України, КМУ, ОДВ, ОМС тощо. На наш погляд, це сприятиме пришвидшенню темпів реалізації гендерної політики в Україні.

На третьому етапі становлення гендерної політики в Україні – оцінювання наслідків від її реалізації для жінок і чоловіків – завданнями органів державної статистики є їх відображення шляхом застосування різноманітних гендерних (гендерно-чутливих) індексів для оцінювання.

Такі індекси є найбільш популярними у багатьох країнах, за допомогою яких проводиться спеціальний моніторинг рівня розвитку й ефективності гендерної політики держави.

Гендерні індекси, або гендерно-чутливі індикатори є унікальним інструментом для визначення рівня гендерної рівності в державі.

Більшість із них підтримують міжнародні (ПРООН, Всесвітній економічний форум та ін.) та регіональні (Європейський інститут гендерної рівності, Економічна комісія ООН для Африки) організації, які, відслідковують, складають та оприлюднюють їх у відповідних доповідях та звітах.

У світовій практиці реалізуються кілька глобальних досліджень з питань дотримання рівних прав жінок і чоловіків, які включають такі показники, як: доступ до соціальних послуг; участь жінок в ухваленні рішень; дотримання прав працівників; загальне законодавство країни.

Нами класифіковані зазначені індекси на міжнародні, регіональні, спеціальні та проаналізовано сфери, які ними оцінюються (див.: Табл. 2.2.)

Таблиця 2.2

Гендерні (гендерно-чутливі) індекси та їхні сфери оцінювання

Назва індексу	Організація - засновник	Базові показники, за якими відбувається оцінювання індексу
<i>міжнародні</i>		
Індекс людського розвитку, HDI	ООН	<ul style="list-style-type: none"> • рівень життя • рівень грамотності • рівень освіченості • рівень довголіття
Індекс гендерного розвитку, GDI	ООН	<ul style="list-style-type: none"> • доступ до базової освіти • рівні економічної активності та зайнятості • активність у політиці та сфері державного управління
Індекс гендерної довіри, або індекс реалізації прав жінок, GEM	ООН	<ul style="list-style-type: none"> • участь у політичному житті • участь в економічному житті • можливість розпоряджатися економічними ресурсами
Індекс гендерної нерівності, GII	ООН	<ul style="list-style-type: none"> • охорона репродуктивного здоров'я • громадянські права та можливості • економічна активність
Індекс гендерного розриву	ООН	<ul style="list-style-type: none"> • економічна участь • кар'єрні можливості • освіта і здоров'я • політичні права і свободи
<i>регіональні</i>		
Індекс економічних можливостей жінок	Журнал The Economist	<ul style="list-style-type: none"> • політика та практика забезпечення зайнятості, • доступ до фінансів, • доступ до освіти • правовий і соціальний статус • ділове середовище
Індекс соціальних інститутів і гендеру, SIGI	Центр розвитку Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР)	<ul style="list-style-type: none"> • норми права • традиції • стереотипи, які призводять до дискримінації
Індекс гендерної справедливості, GEI	“Соціальний годинник (дозор)”	<ul style="list-style-type: none"> • освіта • громадянські права • економічна сфера
<i>спеціальні</i>		
Освіта для всіх	ЮНЕСКО	освіта усіх дітей, молоді та дорослого населення
Кластерне опитування за деякими показниками	Дитячий фонд ООН (UNICEF)	
Індекс гендерної рівності країн ЄС	Європейський інститут гендерної	<ul style="list-style-type: none"> • робота • гроші • освіта

	рівності, EIGE	<ul style="list-style-type: none"> • фінанси • час, витрачений на неоплачувану діяльність • влада • здоров'я • насильство
Африканський індекс гендеру та розвитку, AGDI	Економічна комісія ООН для Африки	

Авторська розробка.

Як видно з табл. 2.2., до гендерних індексів, які віднесені нами до групи *міжнародних*, започаткованих ООН, належать індекси людського розвитку, гендерного розвитку, гендерної довіри, гендерної нерівності, глобального гендерного розриву.

Розкриємо їх сутність.

Індекс людського розвитку. За цим індексом дослідження проводиться щорічно з 1995 року. У 2018 році Україна посіла 88 позицію, який свідчить про високий рівень людського розвитку в Україні.

Порівняно з 2014 роком – 81 позицію зі 188 країн [63].

Індекс гендерного розвитку (GDI). Цей індекс використовують як показник досягнень у сферах життя, здоров'я й освіти. Він в Україні має достатньо добрий показник і зумовлюється тим, що в країні відсутні гендерні відмінності у доступі до базової освіти. Українські жінки мають високі, за міжнародними стандартами, рівні економічної активності і зайнятості. Втім залишається значна гендерна диспропорція в політиці та у сфері публічного управління.

Ступінь гендерної довіри. Цей показник вказує на ступінь реалізації прав жінок (GEM) і фіксує розрив між чоловіками і жінками за параметрами участі у політиці, ухваленні політичних рішень, участі в економічній сфері, ухваленні економічних рішень, можливості розпоряджатися економічними ресурсами.

За цим показником Україна має доволі низькі позиції. Це зумовлено незначною мірою присутні жінок у ПОВ та центральних ОДВ. Однак,

починаючи з 2019 року помітною є позитивна тенденція збільшення жінок у керівному складі органів влади.

Про що свідчать результати останніх парламентських виборів.

Індекс гендерної нерівності (ГІН). Цей показник характеризує досягнення країни в аспекті рівності статей. Він є одним із ключових маркерів соціального розвитку держави. Його досягнення вимірюються за такими показниками, як: охорона репродуктивного здоров'я, громадянські права та можливості, економічна активність і можливості на ринку праці.

За цим індексом Україна посідає 57 місце серед 155 країн світу. Причиною такого є велика диспропорція у суспільних відносинах між чоловіками і жінками, наявні дискримінаційні положення за ознакою статі на законодавчому рівні, високий розрив в оплаті праці, наявні випадки сексизму в публічному просторі, традиційним залишається покладення переважно на жінок турботи про дітей та інших членів родини [185].

Індекс глобального гендерного розриву. Цей показник вимірює гендерні відмінності в країнах незалежно від їхнього рівня розвитку й охоплює такі сфери, як економічна участь і кар'єрні можливості, освіта, здоров'я, політичні права та можливості. Лідирують за цим показником скандинавські країни. Україна у 2019 році посіла 59 місце серед 144 країн світу [74].

Як бачимо, за першою групою гендерних індексів, Україна має низькі показники, але є тенденції на їх покращення за деякими показниками.

Наступна група гендерних індексів – регіональні, якими опікуються організації з різних сфер людської діяльності. Це індекси економічних можливостей жінок, соціальних інститутів і гендеру, гендерної справедливості, які започатковані різними громадськими інститутами.

Розкриємо їх сутність.

Індекс економічних можливостей жінок й досліджується журналом «The Economist» з 2010 року. Цей показник визначає рівень забезпечення держав гендерним законодавством [26]. Лідерами виступають країни з

високим рівнем інвестиційної й економічної привабливості – Бельгія, Норвегія, Фінляндія, Швеція. Україна посідає 57 місце серед 128 країн.

Центр розвитку Організації економічного співробітництва та розвитку проводить дослідження за *індексом соціальних інститутів і гендеру (SIGI)*, аналізуючи такі параметри, як норми права, традиції, стереотипи тощо, які призводять до дискримінації жінок [26]. В Україні цей показник є високим, зокрема для політичного представництва жінок.

Індекс гендерної справедливості (GEI) [214]. Цей показник вимірює ситуацію з громадянськими правами, які також в Україні є складними і тому цей індекс є низьким.

У цій групі гендерних індикаторів в Україні всі показники знаходяться на низькому рівні і потребують особливої уваги з боку держави і громадянського суспільства.

Також існують *спеціальні індикатори*, за якими оцінюють стан гендерної рівності і гендерної недискримінації [28].

Це – освітній, кластерний, соціальний, національний індекси.

Освітній індекс визначає наскільки освіта в державі забезпечується для всіх її громадян, зокрема початкова. Передбачалось, що якісною освітою будуть охоплені всі діти, молодь і доросле населення. Цьому активно сприятимуть міжнародні організації ЮНЕСКО, ООН, Світовий банк.

Кластерний індекс вимірюється за допомогою опитувальника, який розробляється організацією ЮНІСЕФ і проводиться з 1990 р. по цей час [211].

Індекс гендерної рівності країн ЄС вимірюється Європейським інститутом гендерної рівності [215]. Його запроваджено у 2010 р. з метою порівняння стану гендерних відносин у країнах-учасницях ЄС.

Африканський індекс гендеру та розвитку (AGDI) забезпечує організація «Економічна комісія ООН для Африки» з 2004 року [216].

Аналізуючи дані, подані нами в таблиці 2.2, відзначаємо, що ключовими показниками у більшості гендерних (гендерно-чутливих) індексів є оцінка вирішення таких питань, як:

- політика (політичні і громадянські права та можливості);
- економіка (участь в економічному житті й ухваленні економічних рішень, економічна активність і можливості на ринку праці);
- здоров'я (охорона репродуктивного здоров'я), освіта і культура (доступ до базової освіти, норми права, традиції).

Саме вони є базовими у державі і у будь якій інституції. Тому вони є вирішальними у сформованості гендерної політики у ВР України й інших політичних інститутах, які реалізують парламентську діяльність. Це, зокрема ВР України – вищий законодавчий орган державної влади, який формується на засадах представницької демократії. І представництво в ньому має бути рівним за статтю. Саме такий парламент є *гендерно-паритетним*.

В Україні на державному рівні гендерні індекси запроваджено лише частково і відсутні організації, які б системно здійснювали моніторинг за зазначеними індексами. І тому Україна не за всіма показниками представлена в міжнародних і глобальних рейтингах [28] та не всі вони враховані при складанні гендерних профілів територій.

Однак, вважаємо, що *запровадження державної статистики* проблем гендерної рівності з урахуванням міжнародних стандартів є значним позитивним кроком у вирішенні питань гендерної рівності в державі в цілому і потребує запровадження в усіх її інституціях, зокрема - у представницьких органах влади, які забезпечують парламентську діяльність.

Як *висновок* зазначимо, що становлення гендерної політики в Україні відбувається поетапно шляхом:

- формування законодавчої і нормативно-правової бази на засадах міжнародних стандартів;
- прийняття державних програм і проектів гендерного спрямування та визначення відповідальних інституцій з відповідними повноваженнями;
- оцінювання гендерної рівності в суспільстві у всіх сферах життя та на всіх рівнях публічного управління із застосуванням механізмів

державної статистики і гендерних (гендерно-чутливих) індексів як ефективних інструментів публічної політики.

Визначено, що перший етап формування гендерної політики розпочався в Україні з 2005 року зі створення нормативно-правової бази, яка відповідає міжнародним актам; другий (з 2017 року), з моменту розширення нормативно-правової бази і запровадження урядового уповноваженого з гендерної політики; третій (з 2020 року), з моменту врахування Державною Службою Статистики України гендерного аспекту на засадах міжнародних стандартів і гендерних індексів.

З'ясовано, що у сфері парламентської діяльності сформована відповідна законодавча й нормативно-правова база, система кадрового забезпечення реалізації гендерної політики в представницьких органах влади (парламенті, обласних та міських радах), система оцінювання гендерних індикаторів для визначення індексів гендерного розвитку, гендерного розриву, гендерної довіри, гендерної нерівності, гендерної справедливості тощо. Запропоновано у сфері парламентської діяльності запровадити гендерний профіль для парламентських фракцій і комітетів з метою прискорення розвитку гендерної політики у парламентській діяльності в Україні.

Проведений аналіз вказує на формування в Україні нової моделі соціального і політичного партнерства, яка передбачає гендерну рівність і гендерну паритетність в усіх сферах життєдіяльності жінок і чоловіків та потребує системного моніторингу за відповідними стандартизованими гендерно-чутливими індексами на етапах реалізації гендерної політики та її оцінювання.

У зв'язку з цим, нами запропоновано:

– на етапі реалізації гендерної політики – розширити мережу уповноважених осіб (координаторів) з метою їх упровадження в усі організації та підприємства;

– на етапі оцінювання – забезпечити гендерний мейнстрімінг для прогнозування соціальних і політичних цілей для кожної стадії політичного процесу – розроблення, реалізації, моніторингу й оцінювання.

2.3. Основні суб'єкти гендерної політики у сфері парламентської діяльності та їх повноваження

Індикатором етичності, прозорості, готовності до демократичних перетворень у сучасному світі виступає реалізація політики рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

У цьому напрямі ВР України робить важливі кроки, відповідно до вимог міжнародних стандартів і часу.

Зазначимо, що ВР України IX скликання на відміну від попередніх скликань має не тільки найбільшу кількість жінок серед парламентарів за весь час існування Українського парламенту, але й активним просуває гендерні питання у сфері розбудови державної політики. На цьому наголошують вітчизняні дослідники, які розглядають *гендерну сенситивність (чутливість)* ВР України як один із важливих компонентів реформи парламенту [157].

Гендерно-сенситивний парламент відповідає потребам й інтересам чоловіків і жінок у його структурі, операціях, методах і у роботі в цілому [207]. Його метою є подолання перешкод на шляху жінок до повної участі у політиці й управлінні державою.

Це питання є актуальним для України, оскільки трансформація суспільних відносин, пов'язана з європейською інтеграцією, з однієї сторони, і воєнна агресія РФ, з іншої, – потребують якомога швидшого формування паритетного парламенту, в якому має бути справедливо збалансована кількість чоловіків і жінок в усіх його структурних елементах – фракціях, комітетах, управлінні, апараті. Адже, в Україні жінки складають більше половини населення, а у парламенті – менше чверті, у місцевих радах – третину [194].

Це свідчать про існуючу нерівність в українському суспільстві і в парламентській діяльності, зокрема.

Не зважаючи на прагнення влади досягнути паритетності в державних інституціях, все ж за показниками індексу глобального гендерного розриву, Україна за останні десятки років покращила свій результат менше ніж на п'ять відсотків [36]

Це доволі повільні темпи. Хоча Україна демонструє прогрес у цьому питанні (див. : Рис. 2.3).

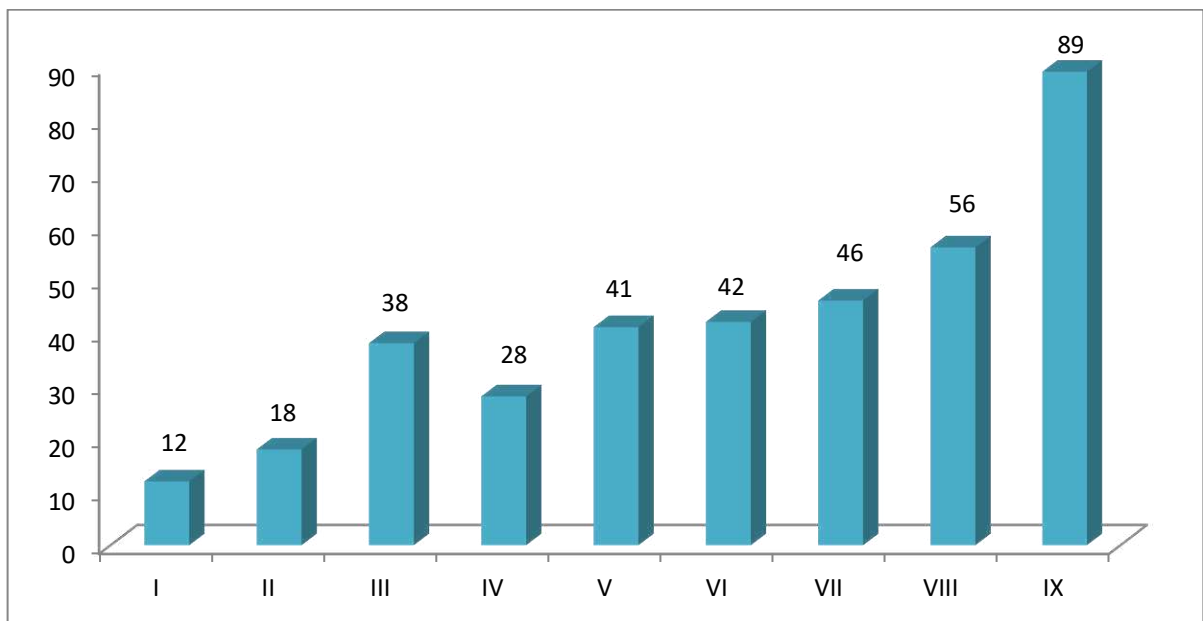


Рис. 2.3. Кількість жінок у складі народних депутатів України (I-IX) скликань (у %).

Для порівняння, у ВР VII скликання жінок – народних депутатів було 46; у ВР VIII скликанні – 56 жінок; у ВР України IX скликання – 89 жінок; у ВР VIII та IX скликань жінки вперше в історії України посіли керівні посади.

З кожним роком участь жінок у ВР України зростає, однак їх вплив на законодавчий процес залишається недостатній. Адже використання потенціалу жінок використовується не ефективно.

Відсутність гендерного балансу у ВР України уповільнює соціально-політичний розвиток країни. Причиною цього є гендерні стереотипи та недосконале гендерне законодавство.

Для усунення *гендерних стереотипів* важливо змінити застарілий стереотип мислення про те, що «політична діяльність – це суто чоловіча прерогатива, а також обмежений доступ жінок-кандидатів до адміністративних та фінансових ресурсів» [82, с. 144]. Однак, у суспільній свідомості ще продовжує домінувати образ жінки матері та домогосподарки. Тому вони не достатньо представлені у ПОВ і зокрема у парламенті, де виробляється державна політика і ухвалюються життєво-важливі нормативно-правові акти. Водночас, саме гендерний паритет у державі і державних інституціях сприятиме вирішенню потреб усіх громадян, а не лише їх частині.

Щодо **другого чинника** – *недосконалість законодавства* у гендерній сфері свідчить повільний темп реалізації державної гендерної політики в Україні.

Однією з причин такого стану є *відсутність чітких повноважень*, визначених для суб'єктів гендерної політики у сфері парламентської діяльності, якими є парламент, уряд та їх структури, які недостатньо тісно взаємодіють між собою, з міжнародними, неурядовими, науково-дослідними організаціями [13] та недостатньо чітко реалізують принцип недискримінації та рівності між жінками і чоловіками [82].

Суб'єктами гендерної політики у сфері парламентської діяльності виступають відповідні структури ВР України і КМУ. А саме – представник Уповноваженого ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності і представник Урядового уповноваженого з питань гендерної політики.

Ці посади входять до організаційної структури Інституту Омбудсмена у ВР України, який є відповідальним за встановлення контролю за дотриманням законних прав й інтересів громадян у діяльності органів виконавчої влади і посадових осіб, зокрема у сфері гендерної політики.

Нами розглянуто їхні управлінські функції за допомогою рисунка (див.: Рис. 2.4).

<i>Представник</i>	
<i>ПОВ</i>	<i>ОДВ</i>
<i>Уповноважений ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності</i>	<i>Урядовий уповноважений з питань гендерної політики</i>
<i>Базові функції:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - контроль - облік звернень - звернення до суду - законопроектна діяльність - інформаційна діяльність 	<ul style="list-style-type: none"> - сприяння - участь у координації - моніторинг - участь у міжнародних заходах; - співпраця та взаємодія з ІГС

Джерело: авторська розробка на основі [141; 34; 15].

Рис. 2.4. Управлінські функції основних суб'єктів парламентської діяльності з питань гендерної політики.

Як бачимо з рис. 2.4, то діяльність представника ПОВ за його основними функціями суттєво відрізняється від діяльності представника ОДВ.

А саме:

А) Представник ПОВ (Представник Уповноваженого ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності) здійснює ряд управлінських функцій, серед яких:

- контрольна функція за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- аналітична – з розгляд звернень про випадки дискримінації та насильства за ознакою статі;
- комунікаційна – зі звернення до суду із заявами про дискримінацію;
- інформаційна – з висвітлення питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі;
- облікова – з ведення обліку й узагальнення випадків дискримінації та насильства за ознакою статі;
- прогностична – з внесення пропозицій щодо вдосконалення гендерного законодавства [141].

Б) Представник ОДВ (Представник Урядового уповноваженого з питань гендерної політики) здійснює ряд управлінських функцій, серед яких:

- комунікаційна функція з реалізації гендерної державної політики у всіх сферах життя суспільства, а також у співпраці і взаємодії з громадянами і громадянським суспільством;
- координаційна – із забезпечення координації роботи всіх структурних одиниць уряду у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- моніторингова - під час прийняття нормативно-правових актів;
- міжнародна - у забезпеченні представництва КМУ у міжнародних зустрічах і форумах [34; 15].

Порівнюючи зазначені управлінські функції суб'єктів парламентської діяльності з питань гендерної політики, зазначаємо, що вони не розкривають усіх управлінських процесів, таких як прийняття рішень, планування, організація, координація, облік і контроль. Але вони мали б бути представлені у переліку повноважень основних суб'єктів парламентській діяльності, зокрема тих, що забезпечують формування й реалізацію державної гендерної політики у сфері парламентської діяльності.

Однак, розглянуті нами управлінські функції посадових осіб зазначених суб'єктів парламентської діяльності з питань гендерної політики не є такими. Тому ми пропонуємо їх уточнити з урахуванням основ наукового управління, тобто шляхом урахування базових управлінських функцій, таких як прийняття управлінського рішення, планування, організація, координація, облік і контроль (див. : рис.2.5).

Як видно з рис 2.5, уточнені нами управлінські функції основних суб'єктів парламентської діяльності з питань гендерної політики на засадах наукового управління включають такі :

А) Представник Уповноваженого ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності додатково має оволодівати такими управлінськими функціями, як:

- планування й організація – з метою організації проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів та їх удосконалення;
- координація - з метою координування діяльності структурних підрозділів між собою, з медіа та судами;
- облік – з метою обліку звернень громадян щодо порушення гендерного законодавства;
- контроль – з метою дотриманням парламентарями, Апаратом ВР, комітетами і фракціями ВР гендерного законодавства.

<i>Представник</i>	
<i>ПОВ</i>	<i>ОДВ</i>
<i>Уповноважений ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності</i>	<i>Урядовий уповноважений з питань гендерної політики</i>
<i>Управлінські функції:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - прийняття рішень - планування - організація - координація - облік звернень контроль за дотриманням гендерного законодавства 	<ul style="list-style-type: none"> - планування сприяння реалізації гендерної політики - організація - координація - моніторинг виконання гендерного законодавства - контроль за дотриманням гендерного законодавства

Джерело: авторська розробка

Рис. 2.5. Уточненні управлінські функції основних суб'єктів парламентської діяльності з питань гендерної політики

Б). Представник Урядового уповноваженого з питань гендерної політики повинен додатково мати такі управлінські функції, як:

- планування – з метою сприяння реалізації гендерної політики;
- організація – з метою участі у міжнародних і державних заходах у взаємодії з ІГС;

– координація, облік, моніторинг, контроль – з метою реалізації гендерної політики.

Упорядкування управлінських функцій зазначених суб'єктів парламентської діяльності у сфері реалізації гендерної політики демонструє їхню відмінність, яка полягає в тому, що у першого суб'єкта (*представника ВРУ*) серед функцій управління обов'язковою є функція ухвалення рішень, а у другого (*представника КМУ*) – вона відсутня, адже рішення вже ухвалено ВР України у вигляді закону чи іншого нормативно-правового акту і підлягає виконанню. Тому додається функція моніторингу за його виконанням і в цілому за дотриманням вимог гендерного законодавства.

Такий розподіл управлінських функцій між основними суб'єктами сприяє встановленню чіткої ієрархічної взаємодії між ВР України і КМУ у частині формування й реалізації державної гендерної політики. А саме:

– представник Уповноваженого ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності виступає одним із суб'єктів управління у сфері гендерної політики;

– представник Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, як відповідальний за виконання гендерної політики в усіх сферах життєдіяльності держави, здійснює діяльність, яка розглядається нами як об'єкт управління у зазначеній сфері.

Застосування наукових засад управління при визначенні основних управлінських функцій суб'єктів парламентської діяльності з питань гендерної політики сприяє більш чіткому виконанню ними власних повноважень.

Розглянемо повноваження основних суб'єктів управління у сфері гендерної політики на різних рівнях:

– на рівні представницького органу влади - ВР України: Інститут Омбудсмена, Уповноважений ВР України з прав людини та його секретаріат,

парламентські комітети і фракції та їх секретаріати, парламентарі та їхні помічники-консультанти.

– на рівні виконавчого органу влади – КМУ, Міністерство соціальної політики як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, інші центральні органи виконавчої влади, діяльність яких виступає об'єкт управління у сфері гендерної політики.

Охарактеризуємо повноваження основних суб'єктів гендерної політики у сфері парламентської діяльності більш детально – ВР України і КМУ.

1. Верховна Рада України – законодавчий орган України, у повноваженнях якого зосереджена вся законотворча і законодавча діяльність.

До її структури входять структурні елементи, які не достатньо скоординовані у напрямі реалізації гендерної політики.

Це:

– представник Уповноваженого ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності зі своїм Секретаріатом;

– підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації у складі Комітету ВР України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин;

– добровільне об'єднання народних депутатів України як міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості», яке функціонує на громадських засадах;

– робочі групи з напрацювання комплексних змін до законодавства;

– консультанти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секретаріатах Комітетів ВР України.

Для покращення координації їхньої діяльності нами запропонована *схема управлінської діяльності* представника Уповноваженого ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності задля

прискорення вирішення питань, пов'язаних із формуванням державної гендерної політики в Україні (див.: Рис. 2.6).

Верховна Рада України			
Представник Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності та його Секретаріат			
<i>Структурні елементи:</i>			
підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації	міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості»	управління з моніторингу рівних прав і свобод	відповідальні особи в Апараті ВРУ (у секретаріатах комітетів ВРУ)
<i>Функціональні повноваження:</i>			
здійснює законопроектну, організаційну та контрольну діяльність	активізує суспільний діалог з вирішення проблем гендерної рівності	забезпечує моніторинг за дотриманням принципів недискримінації та гендерної рівності	надає методичну допомогу з питань забезпечення гендерної рівності
<i>Громадські утворення та їхні дії:</i>			
парламентські слухання	громадська рада з гендерних питань	експертна рада з питань недискримінації та гендерної рівності	робочі групи з гендерного законодавства

Джерело: авторська розробка.

Рис. 2.6. Структурно-функціональні повноваження Представника Уповноваженого ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності.

Як видно з рис. 2.6, структурно-функціональні повноваження і представника ВР України включають основні структурні елементи, їх функціональні повноваження та громадські утворення.

Вважаємо позитивним той факт, що в діяльність кожного структурного елементу ВР України активно залучені громадські утворення.

Таке їхнє активне включення вказує на наявний рівень гендерної культури [50], однак – і на наявний брак спільних дій державних і громадських інституцій у забезпеченні рівних прав, свобод і можливостей реалізації чоловіків і жінок [48].

Позитивним, на наш погляд, є й те, що всі структурні елементи реалізують відповідні управлінські функції, які в сукупності забезпечують майже повний «цикл управління». А саме:

- підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації – реалізує законопроектну, організаційну, контрольну функції;
- міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» – інформаційну функцію;
- управління моніторингу рівних прав і свобод – моніторингову функцію;
- відповідальні особи в апараті ВР (у секретаріатах комітетів, фракцій ВР, помічники-консультанти парламентарів) – консультативну функцію.

Тобто, практично всі базові управлінські функції реалізуються представником Уповноваженого ВР України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності і його Секретаріатом. Однак, недостатньо виокремлено *функцію координування*, яка забезпечує узгодженість між системою в цілому і зовнішнім середовищем, зокрема. Проте, саме ця функція відіграє в управлінні таку роль, що характеризується «динамізмом» системи [52].

Вважаємо, що в цьому криється найбільша проблема в Україні в роботі суб'єктів гендерної політики у сфері парламентської діяльності – в динаміці формування й реалізації державної гендерної політики.

Ця думка підтверджується, зокрема, і Посадовою інструкцією цієї посадової особи, яка затверджена у 2019 році [135] і в якій увага у більшій мірі *приділена функції парламентського контролю і недостатньо - функції координації різних організаційних структур, робочих груп, інформаційних систем, координаторів тощо.*

Тому, посилення *координуючої функції* в діяльності цього представника сприятиме *підвищенню динаміки змін* у реалізації державної гендерної політики і при виконанні Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2030 року [150; 129].

При цьому, зазначимо, що стаття 1 цієї Стратегії спрямована на *об'єднання суспільства* навколо однакового розуміння цінностей прав і свобод людини; стаття 2 – на *запровадження системного підходу* до забезпечення прав і свобод людини, узгодженості дій ОДВ, ОМС, ПОВ, ІГС, суб'єктів господарювання.

У Національній стратегії визначено 27 стратегічних цілей/напрямів, завдання для їх досягнення, очікувані результати й основні показники. Позитивним є той факт, що для значної кількості показників визначено міжнародні індикатори, які забезпечать об'єктивну оцінку ситуації щодо *темнів і якості* досягнення встановлених цілей.

Наприклад, для таких показників Національної стратегії, як:

- «Право на життя та безпеку», «Цивільне правосуддя», «Право на приватність», «Свобода зібрань та об'єднань ефективно гарантована», «Громадська участь», «Відсутність дискримінації», «Основні трудові права ефективно гарантуються» використано міжнародний Індекс верховенства права;
- для показника «Забезпечення свободи думки і слова, вираження поглядів і переконань, доступу до інформації» – Світовий індекс зі свободи преси;
- для показника «Свобода думки та релігії» – рейтинг «Свобода у світі»;
- для показника «Політичні права» – рейтинг Freedom in the world;
- для показника «Забезпечення права людини на охорону здоров'я» – рейтинг WHO Global Health Observatory Data;
- для показника «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – визначення місця України в Global Gender Gap та в Gender Development Index.

Майже для всіх цілей Національної стратегії визначено різноманітні кількісні показники, які є більш об'єктивною характеристикою досягнення результату, ніж якісні показники.

Серед 27 цілей Національної стратегії у сфері прав людини гендерним питанням присвячено чотири (номери цілей: 8 – 11). Це: запобігання та протидія дискримінації; запобігання та протидія насильству за ознакою статі, експлуатації,

торгівлі людьми; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; запобігання та протидія домашньому насильству.

Проаналізуємо їх проблеми й індикатори, які визначають рівень їх реалізації (див. : Табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Стратегічні цілі у сфері прав людини з гендерних питань,
згідно Національної стратегії у сфері прав людини**

Стратегічні цілі у сфері прав людини з гендерних питань			
§ 8. Запобігання та протидія дискримінації	§ 9. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	§ 10. Запобігання та протидія насильству за ознакою статі, експлуатації, торгівлі людьми	§ 11. Запобігання та протидія домашньому насильству
<i>проблеми, які потребують вирішення</i>			
<ul style="list-style-type: none"> – недосконалість законодавства – недостатня узгодженість діяльності ОДВ, ОМС – недосконалість державної політики – неефективність наявних правових механізмів запобігання та протидії – неефективність інформаційно-просвітницької роботи 	<ul style="list-style-type: none"> – нерівність економічних можливостей жінок і чоловіків – існування розриву в оплаті праці жінок і чоловіків – існування гендерних стереотипів у суспільстві 	<ul style="list-style-type: none"> – недосконалість законодавства – недостатня взаємодія з відповідними органами інших держав – недостатньо ефективна система надання допомоги постраждалим особам – низький рівень обізнаності населення 	<ul style="list-style-type: none"> – недосконалість законодавства – неналежний рівень підготовки фахівців – недостатня кількість центрів соціально-психологічної допомоги для постраждалих – недостатньо ефективна взаємодія органів соціального захисту та охорони здоров'я – низький рівень обізнаності фахівців і населення – латентний характер
<i>індикатори, які визначають рівень реалізації показників:</i>			
кількісні, Індекс верховенства права	кількісні, місце України в глобальних міжнародних індексах	кількісні	кількісні

Авторська розробка на основі [150].

Аналізуючи проблеми, визначені у Стратегічних цілях у сфері прав людини з гендерних питань, зазначаємо, що переважаючими в Україні на цей час, є:

- недосконалість законодавства;
- недостатній рівень підготовленості фахівців;
- низький рівень взаємодії між різними структурними елементами системи.

Серед інших – неефективність інформаційно-просвітницької роботи, недостатня ефективність системи надання допомоги постраждалим особам, латентність характеру домашнього насильства, існування гендерних стереотипів у суспільстві тощо.

Однак, як ми помічаємо, все ж цілі 8 і 9 Національної стратегії більш якісно реалізуються і більш активно просуваються в суспільній думці. Для них більше розроблено законодавчих і нормативно-правових актів, запроваджено міжнародні індекси для постійного визначення стану й рейтингів, приділено більше уваги у Плані дій з реалізації Національної стратегії. Однак, це в меншій мірі стосується цілей 10 та 11 Національної стратегії. Для їх вирішення потрібно застосувати міжнародні індикатори та посилити кількість заходів, спрямованих не лише на покарання порушників чинного законодавства у сфері гендерної політики, а й на попередження правопорушень. Адже, з 95 запропонованих заходів, за нашим аналізом, лише 11-ть спрямовано *на попередження й розвиток* гендерної культури та гендерної компетентності. Це заходи під номерами: 17 – 21, 68 – 69, 73 – 74, 90 – 91, до яких залучено Міністерство освіти і науки України. Інші – спрямовані *на покарання* за порушення. Питання покращення взаємодії між елементами системи – взагалі не визначені.

Це свідчить, на наш погляд, про недостатню відповідність Плану дій встановленим цілям Національної стратегії, а також – про відсутність чіткої координації дій всіх учасників для отримання позитивного результату у визначені терміни, і про необхідність посилення гуманітарної складової. Вважаємо, що зміна концепції покарання за недотримання чинного законодавства у сфері гендерної політики на концепцію розвитку гендерної культури і гендерної компетентності, більше сприятиме реалізації концепції

гендерно орієнтованої держави і розробці відповідної Концепції гендерно паритетного парламенту. Також сприятиме прискоренню реалізації Державної стратегії на період до 2030 року, яка має забезпечити досягнення сталого розвитку у країні, підвищити імідж України як правової та демократичної держави, де гарантуються й забезпечуються права і свободи людини, забезпечуються рівні права жінок та чоловіків у всіх сферах життя.

У проєкті Державної стратегії [111] пропонується до 2030 року зменшити кількість цілей, але залишити такі питання, як: національний механізм забезпечення гендерної рівності та прийняття рішень; дискримінація і насильство за ознакою статі; захист прав жінок та їх економічні можливості; забезпечення гендерної рівності у період повоєнного відновлення держави; бідність, освіта і навчання, охорона здоров'я населення і навколишнє середовище; забезпечення гендерної рівності у медійній сфері.

Усі зазначені цілі Державної стратегії мають ґрунтуватися на міжнародно визнаних нормативно-правових актах і враховувати національні особливості.

Реалізація цих цілей має забезпечити сталий розвиток державної гендерної політики за *організаційним, правовим, економічним, політичним* напрямками.

Організаційний напрям забезпечується основними суб'єктами гендерної політики у сфері парламентської діяльності –парламентськими й урядовими структурами, які створюються з метою сприяння збільшенню ролі жінок та повноцінної реалізації їхніх прав в органах представницької влади; *правовий* – комплексом гендерних законодавчих та нормативно-правових актів; *економічний* – гендерно-орієнтованим бюджетуванням; *політичний* – гендерно-збалансованою статистикою, що сприятиме формуванню, зокрема гендерно-сенситивного парламенту.

У 2017 році робоча група «Гендерно-сенситивний парламент» направила зміни до Регламенту ВР України в частині забезпечення гендерної сенситивності парламенту.

В них було передбачено:

- обов'язкове запровадження гендерно-правової експертизи законодавства;
- гендерну збалансованість керівного складу ВР України;
- паритетне представництво жінок на керівних посадах у Комітетах ВР України та під час формування офіційних делегацій, робочих груп тощо;
- чітке регулювання поведінки парламентарів з урахуванням заборони гендерної дискримінації та проявів сексизму.

Із зазначених пропозицій реалізовано лише першу позицію.

Інші потребують подальшого системного вирішення.

У 2020 році Інформаційно-дослідницький центр ВР України провів дослідження [30], в рамках якого оцінив стан реалізації гендерної політики та впровадження стандартів гендерної рівності в діяльності Апарату ВР України [121] – див.: Табл.2.4.

Таблиця 2.4

Опитування щодо оцінки реалізації гендерної політики та впровадження стандартів гендерної рівності в діяльності Апарату Верховної Ради України

запитання	Ствердна відповідь
1. Чи здійснюється збір інформації з розбивкою за ознакою статі для відстеження прогресу в роботі щодо забезпечення гендерної рівності	5%
2. Чи маєте вимоги, відповідно до яких Ви повинні звітувати про досягнення гендерної рівності у Ваших щорічних звітах	1 %
3. Чи розумієте Ви необхідність дій у напрямку збільшення гендерно-орієнтованої діяльності Апарату (ВРУ)	71%
4. Чи існують у структурному підрозділі координатори/консультанти з гендерних питань	12%
5. Чи здійснюється розробка гендерноорієнтованих програм, бюджетів та планів	5%
6. Чи сформульовані цілі гендерної рівності та чи передбачені вони в положенні про структурний підрозділ	7,2%
7. Чи застосовується гендерний аналіз в процесі підготовки (оформленні) пропозицій та рішень	25%
8. Чи розумієте потреби щодо створення/підтримання ефективних партнерських відносин для забезпечення гендерної рівності	57%
9. Чи знаєте про повноваження Верховної Ради України щодо реалізації державної гендерної політики	65%

Джерело: авторська розробка на основі [121].

Як видно з результатів опитування, переважна більшість респондентів знає (65%) і розуміє (71% та 57%) про гендерну політику і роль ВР України в ній, але під час її реалізації у конкретних підрозділах виникають проблеми і відсотки стають на порядок меншими. Це стосується, зокрема питань анкети 1, 2, 4 – 7.

Вважаємо, що така ситуація підтверджує наш висновок про *недосконалість чинного законодавства у цій сфері, низький рівень гендерної компетентності, відсутність чітко визначених управлінських функцій у основних суб'єктів формування й реалізації державної гендерної політики у сфері парламентської діяльності.*

2. Представник Урядового уповноваженого з питань гендерної політики функціонує з 2017 року у складі Секретаріату КМУ, який забезпечує роботу з координації усіх міністерств і державних органів, контроль за дотриманням Урядом принципу гендерної рівності, допомога в розробці державних програм із питань гендерної рівності, співпраця з міжнародними організаціями та громадянським суспільством [138].

З метою визначення ролі представника Урядового уповноваженого з питань гендерної політики у вирішенні гендерних питань, поставлених КМУ відповідно до статті 10 ЗУ [141], ми порівняли їхні повноваження за допомогою таблиці (див.: Табл.2.5).

У результаті проведення порівняльного аналізу повноважень представників Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та КМУ у зазначеній сфері з'ясовано, що:

- роль Урядового уповноваженого у складі Омбудсмена ВР України як посадової особи, на яку покладаються функції контролю за дотриманням законних прав та інтересів громадян у діяльності ОДВ і посадових осіб, не є ключовою. Його роль більше схожа на представницьку, а не виконавчу, управлінську чи контрольну. Тому потрібно привести у відповідність посадові інструкції, повноваження посадової особи з чинним законодавством. Також потребує посилення координуюча функція;

Таблиця 2.5

**Повноваження представника Урядового уповноваженого з питань
гендерної політики у порівнянні з повноваженнями КМУ у сфері
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**

<i>Повноваження КМУ</i>	<i>Повноваження Урядового уповноваженого з питань гендерної політики</i>	
відповідно до чинного законодавства	відповідно до соціально-економічного розвитку [34]	відповідно до розвитку гендерно-орієнтованої парламентської діяльності [98]
забезпечує проведення єдиної державної політики	сприяє забезпеченню реалізації єдиної державної політики	сприяє реалізації гендерної політики
приймає Національний план дій	не передбачено	планує реалізацію гендерної політики
розробляє і реалізовує державні цільові програми	не передбачено	
спрямовує і координує роботу міністерств та інших органів виконавчої влади	бере участь у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади	координує діяльність міністерств і відомств у сфері реалізації гендерної політики
організовує підготовку державної доповіді про виконання Конвенції ООН	бере участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва КМУ у міжнародних заходах	організовує і бере участь у міжнародних і державних зустрічах та форумах
враховує принцип гендерної рівності	проводить моніторинг щодо врахування КМУ принципу гендерної рівності	обліковує, здійснює моніторинг і контроль діяльності міністерств та відомств у сфері реалізації гендерної політики
затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи	не передбачено	не передбачено
здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України	співпрацює та взаємодіє з громадянами і з ІГС	організовує співпрацю та взаємодію з громадянським суспільством

Джерело: авторська розробка з урахуванням [34; 98].

– серед повноважень Урядового уповноваженого з питань гендерної політики у складі Омбудсмена ВР України не зазначена його участь у прийнятті Національного плану дій, державних цільових програм, затвердженні порядку проведення гендерно-правової експертизи. Це, на наш погляд, також потребує відповідного уточнення. Його повноваження мають бути посилені шляхом їхнього спрямування на управління та лідерство. Якби

ці повноваження були реалізовані раніше, то всі законодавчі і нормативно-правові акти набагато б швидше були реалізовані в Україні. А нині така позиція є інерційною і не спрямованою на досягнення гендерного мейнстрімінгу, до якого прагне Україна. Перехід від задекларованих позицій до їх реалізації лежить у площині нормативно визначених повноважень.

Нами проаналізована також діяльність й інших суб'єктів КМУ, які є відповідальними за реалізацію державної гендерної політики. Їх доволі багато. Це:

1) Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. До його компетенції віднесено два питання – питання координації та взаємодії центральних органів виконавчої влади з гендерних питань та питання організації роботи у рамках Україна – НАТО.

У складі інституції Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України створена *Патронатна служба*. Вона забезпечує надання консультацій з питань гендерної рівності; підготовку різного роду інформаційних матеріалів; здійснює попередній розгляд документів, підготовлених структурними підрозділами Секретаріату КМУ; в окремих випадках самостійно готує пропозиції, погоджуючи їх із Департаментом соціальної та гуманітарної політики Секретаріату КМУ.

2) Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції – самостійний структурний підрозділ Секретаріату КМУ. Його створено з метою виконання завдань організаційного експертно-аналітичного та інформаційного забезпечення діяльності у сферах європейської та євроатлантичної інтеграції.

3) Основними завданнями Департаменту гуманітарної та соціальної політики Секретаріату КМУ визначено забезпечення координації КМУ щодо розроблення проектів актів законодавства, проведення їх фахової експертизи і підготовка експертних висновків, надання допомоги у доопрацюванні повернутих проектів актів законодавства та інших документів, підготовка інформаційних та експертних матеріалів.

У складі цього департаменту діє Міжвідомча рада з питань сім'ї,

гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми.

4) Міністерство соціальної політики України визнаний спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні.

У його складі діють:

- експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі на постійній основі;
- експертна рада є консультативно-дорадчим органом, що діє на постійній основі;
- Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми.

5) Центральні органи виконавчої влади в межах своєї компетенції мають функціональні повноваження, визначені чинним законодавством України (п. 2-13 ст. 12 ЗУ [141]), а саме:

- забезпечують гендерну рівність;
- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з гендерної рівності;
- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
- провадять просвітницьку діяльність з гендерних питань;
- співпрацюють з ІГС;
- подають пропозиції щодо вдосконалення гендерного законодавства;
- здійснюють збір і поширення інформації з гендерних питань;
- 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 власній діяльності.

Таким чином, в Україні створена *відповідна інституційна система, відповідальна за реалізацію державної гендерної політики, але, на наш погляд, вона не достатньо скоординована*. Відсутність такої координації на рівні виконавчих органів влади є наслідком такої ж координації на рівні законодавчих органів влади і в цілому – у системі парламентської діяльності, в якій основними учасниками є не лише парламент, а й інші інститути держави й суспільства, які ним утворені.

Як *висновок* зазначаємо, що важливим серед теоретичних засад гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні є уточнення базових функцій основних суб'єктів гендерної політики у сфері парламентської діяльності, які мають враховувати не лише наукові засади управління, а й базові принципи демократії і гуманізму в публічній політиці. Оскільки, «поява нових політичних, зокрема демократичних, цінностей та ідеалів лідерів сприяють темпам економічних реформ та економічного зростання, а Європейська інтеграція є вирішальним фактором забезпечення демократичного розвитку України» [130, с. 104]. У нашому дослідженні важливим постає підвищення темпів реалізації гендерної політики в усіх сферах життєдіяльності держави, яке можливе за умов активізації ролі її основних суб'єктів, наділених відповідними повноваженнями.

Висновки до розділу 2

У ході обґрунтування гендерних особливостей парламентської діяльності в Україні з'ясовано, що *гендерність* є однією з характеристик *толерантності*, яка, у свою чергу, є одним із демократичних принципів і демократичних стандартів життя, які сприяють забезпеченню у державах-учасницях ЄС високого рівня економіки та високих показників міжнародних

індексів демократії, людського розвитку, а гендерний паритет визнається однією з суспільних цінностей.

Встановлено пряму залежність між рівнем демократії і рівнем толерантності та обернену – між рівнем демократії і толерантної етнічності та гендерного розриву, що підтвердило думку про необхідність формування й розвитку гендерної політики на всіх рівнях влади й у всіх державних інституціях, зокрема у ВР України, як вищому законодавчому органі влади, який своєю діяльністю має демонструвати кращі показники реалізації визнаної в державі політики гендерної рівності.

Визначено, що основними засадами формування гендерної політики у сфері парламентської діяльності є базові ідеології паритетної демократії і гендерної рівності та принципи толерантності, демократії, політичної відповідальності і культури.

Розкрито сутність базових ідеологій, на яких ґрунтується державна гендерна політика (ідеологія паритетної демократії, ідеологія гендерної рівності), які характеризуються такими двома процесами, як урахування специфіки інтересів обох статей при формуванні політик та забезпечення умов зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності.

Встановлено, що гендерна політика у сфері парламентської діяльності формується як ціннісна складова європейського вибору України та проявляється у конституційно визначеному європейському векторі розвитку, сформованій нормативно-правовій базі, запроваджені квот щодо дотримання гендерної рівності в ОДВ, ОМС, політичних партіях, які беруть участь у парламентських чи місцевих виборах, створені об'єктивної процедури прийняття на вакантні посади в ОДВ, усвідомлені переходу від феміністської концепції до концепції гендеру та до концепції «гендерного мейнстрімінгу», що ґрунтується на засадах паритетної демократії.

Визначено й охарактеризовано етапи становлення гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні на засадах чинного законодавства:

– перший, пов’язаний з розробленням антидискримінаційного законодавства, який обумовив відхід від гендерно-нейтрального наукового підходу до гендерної політики в державі і забезпечив перехід до системного підходу (етап формування);

– другий – із розширенням ролі державних та муніципальних установ, громадських організацій, політичних партій та більшою конкретизацією законодавчої і нормативно-правової бази у зазначеній сфері (етап реалізації);

– третій – з оцінюванням результатів гендерної політики у парламентській сфері, що характеризується розробленням гендерних профілів адміністративних територій, у яких застосовано стандартизований підхід до збору інформації щодо гендерних питань за визначеними напрямками (етап оцінювання).

Проаналізовано гендерні профілі кількох адміністративних територій України (Вінницька, Житомирська, Одеська, Харківська області, м. Київ) за стандартизованими напрямками діяльності у сфері реалізації державної гендерної політики, в результаті чого виявлено загальні тенденції і проблеми.

До *загальних тенденцій змін* наукових підходів до розгляду гендерних проблем віднесено перехід від гендерно-нейтрального підходу до системного; від системного до стандартизованого.

Визначено *основні проблеми* у сфері реалізації державної гендерної політики, такі як: недостатність практик державної політики у досліджуваній сфері; низький рівень інформаційного забезпечення; висока латентність (прихованість) правопорушень; низький рівень довіри населення до органів влади і правопорядку; відсутність спеціалізованих послуг для жертв насильства.

Охарактеризовано гендерно-чутливі індекси, які застосовуються з метою оцінювання наслідків реалізації гендерної політики в державі, які класифіковані нами на міжнародні, регіональні та спеціальні.

До групи *міжнародних* гендерних індексів, започаткованих ООН, віднесено індекси людського розвитку, гендерного розвитку, гендерної довіри, гендерної нерівності, глобального гендерного розриву; до групи *регіональних* індексів, якими опікуються організації з різних сфер людської діяльності, віднесено індекси економічних можливостей жінок, соціальних інститутів і гендеру, гендерної справедливості, започатковані громадськими інституціями; до групи *спеціальних* індексів, за якими оцінюють стан гендерної рівності і гендерної недискримінації віднесено освітній, кластерний, соціальний, національний.

Виявлено, що *спільними для всіх груп індексів* є показники у сферах: політики (політичні і громадянські права та можливості); економіки (участь в економічному житті й ухваленні економічних рішень, економічна активність і можливості на ринку праці); здоров'я (охорона репродуктивного здоров'я); освіти та культури (доступ до базової освіти, дотримання норми права та традиції). Запропоновано їх використовувати при розробленні гендерних профілів не лише адміністративних територій, а й організаційних структур, зокрема парламентських комітетів ВР України, Апарату ВР України, з метою подальшого та системного розвитку гендерної політики у сфері парламентської діяльності.

З'ясовано, що представницькі органи влади в державі є суб'єктами парламентської діяльності. Це – Верховна Рада України, обласні та місцеві ради, які формуються на виборній основі; їх діяльність ґрунтується на засадах представницької демократії. З'ясовано, що в них недостатньо реалізується функція моніторингу за дотриманням чинного законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності, потребує вдосконалення державна гендерна статистика, балансування розподілу часу між професійним і приватним життям жінок і чоловіків, гендерного бюджетування та гендерного аналізу державних рішень.

Визначено суб'єкти реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні. Охарактеризовано їхні повноваження і

функції та запропоновано відповідні уточнення. Встановлено, що позитивним є факт активного залучення громадських утворень у діяльність кожного структурного підрозділу суб'єкта реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні, а також – використання ними міжнародних індексів.

Розглянуто Національну стратегію у сфері прав людини на 2021- 2023 роки та визначено, що переважаючими проблемами в Україні у сфері реалізації гендерної політики, залишаються недосконалість законодавства, недостатній рівень підготовленості фахівців, низький рівень взаємодії між різними структурними елементами всередині системи.

Виявлено, що подальша їх реалізація не достатньо розкрита в планах дій та державних стратегіях на період до 2030 року. Запропоновано посилити увагу на *концепції розвитку гендерної культури і гендерної компетентності*, що сприятиме формуванню гендерно орієнтованої держави і гендерно паритетного парламенту.

З'ясовано, що рівність прав і можливостей представників обох статей, припинення дискримінації жінок, надання їм рівних можливостей й шансів для добровільної участі в усіх видах діяльності як рівноправним партнерам відбувається за організаційним, правовим, економічним, політичним. напрямками.

Організаційний напрям забезпечується основними суб'єктами гендерної політики у сфері парламентської діяльності – парламентськими й урядовими структурами, які створюються з метою сприяння збільшенню ролі жінок та повноцінної реалізації їх прав в органах представницької влади; правовий – комплексом гендерних законодавчих та нормативно-правових актів; економічний – гендерно-орієнтованим бюджетуванням; політичний – гендерно-збалансованою статистикою, що сприяє формуванню гендерно-сенситивного парламенту.

З'ясовано, що у сфері парламентської діяльності такими умовами є конституція, виборче законодавство, регламент діяльності парламенту, нормативно-правові акти, політична культура й освіта, політичне лідерство.

Основні положення розділу, оприлюднені у публікаціях автора: [41-42; 56; 98; 209].

РОЗДІЛ 3

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

У ході проведеного дослідження особливостей гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні нами визначено пріоритетні напрями її розвитку, до яких віднесено: імплементацію зарубіжного досвіду у сфері реалізації гендерної політики; розвиток політико-правової культури учасників парламентської діяльності; формування гендерно-збалансованого (паритетного) парламенту.

Продемонструємо зазначені напрями розвитку гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні за допомогою рисунка (див.: Рис. 3.1) і розкриємо зміст кожного з них в окремих параграфах цього розділу.

<i>Пріоритетні напрями розвитку гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні</i>		
імплементація зарубіжного досвіду	розвиток гендерної компетентності	формування паритетного парламенту
<i>шляхи вирішення:</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - характеристика зарубіжного досвіду з реалізації гендерної політики та відбір ефективних практик; - розвиток гендерного законодавства шляхом вдосконалення технології гендерно-правової експертизи та гендерно-орієнтованого бюджетування 	<ul style="list-style-type: none"> - розвиток політико-правової освіти; - розвиток толерантності у парламентському середовищі 	<ul style="list-style-type: none"> - на концепціях гендерного мейнстрімінгу та паритетної демократії; - на параметрах паритетності

Джерело: авторська розробка.

*Рис. 3.1. Пріоритетні напрями розвитку гендерної політики
у сфері парламентської діяльності в Україні.*

3.1. Імплементация зарубіжного досвіду у сфері реалізації гендерної політики

Аналізуючи зарубіжний досвід у сфері реалізації гендерної політики, нами зроблено висновок про те, що від розвитку гендерної політики в державі залежить рівень добробуту країни і життя кожного громадянина в ній. Зарубіжні вчені стверджують, що покращення ситуації з гендерним паритетом може принести значні економічні дивіденди [103].

Такі прогнози свідчать про важливість імплементации зарубіжного успішного досвіду у сфері реалізації гендерної політики для України.

Нами проаналізовано зарубіжний досвід у сфері реалізації гендерної політики за допомогою порівняльної таблиці, поданої у додатку (*див. Додаток Б*), у якій представлено досвід 34-х зарубіжних країн, виокремлено основні суб'єкти та базові нормативно-правові акти, які можуть бути використані у сенсі ефективних рішень в українській гендерній політиці у сфері парламентської діяльності.

У ході порівняльного аналізу зібраних даних визначено, що у зарубіжних країнах *не існує єдиного підходу* до вирішення гендерних питань, що підтверджується розбіжністю у:

- визначені основних суб'єктів публічної влади, які забезпечують реалізацію гендерної політики, тобто формують законодавство, проводять різні заходи науково-інформаційного, політико-правового, фінансово-економічного, кадрового та іншого спрямування в усіх сферах життя суспільства і держави (колонка 2, додаток Б);

- у рівні законодавчого визнання гендерної політики в державі в усіх сферах життєдіяльності і зокрема, у парламентській діяльності (колонка 3, додаток Б).

Розглянемо *першу позицію* щодо суб'єктів публічної влади, які забезпечують реалізацію гендерної політики в різних зарубіжних державах.

Як видно з додатку Б дисертації, в урядах таких країн, як Австрія, Великобританія, Данія, Канада, Норвегія, Руанда, Словенія, Словачія, Фінляндія, Франція, Швеція, до таких суб'єктів публічної влади віднесено *міністерства* які мають різні назви, а саме: у справах жінок; праці та соціальної політики; національних ресурсів; з питань гендерної рівності, освіти, культури і науки; у справах дітей; з питань рівності і соціальної інтеграції; з просування гендеру та сім'ї; соціальних справ і з питань сім'ї; соціальних справ та охорони здоров'я.

З цього можна зробити висновок, що назва конкретного міністерства, якому в Уряді надана відповідальна компетенція щодо формування і реалізації гендерної політики в державі, не настільки важлива, а важливою є його здатність створювати широку й ефективно працюючу інфраструктуру з вирішення гендерних питань у структурах влади, в організаціях, підприємствах, громадському секторі.

Важливими також є й інші структурні елементи міністерств та посадові особи, які наділені повноваженнями в зарубіжних державах для реалізації гендерної політики. Це, наприклад:

- комітети, ради, міжвідомчі групи з рівноправного поводження, як в Австрії, Болгарії, Ісландії, Люксембургу, Руанди, Словачії, Угорщини, Фінляндії, Франції, Хорватії, Чехії, Швеції, Японії;

- посадові особи в центральних органах публічної влади, як в Австрії, Фінляндії, Сербії, Словенії, Словачії, Фінляндії, Франції, Чехії, Швеції.

Така різноманітність відповідальних інституцій і посадових осіб за формування і реалізацію гендерної політики, представлених у зарубіжних країнах, свідчить про її особливість, пов'язану з традиціями й умовами розвитку кожної країни.

Порівняємо діяльність зазначених суб'єктів публічної політики (*міністерств, комітетів, посадових осіб держави*), які забезпечують реалізацію гендерної політики з існуючою міжнародною практикою.

Для цього зазначимо, що в Україні вже створені і функціонують:

- Міністерство соціальної політики, у складі якого існує Департамент сімейної, гендерної політики та протидії торгівлі людьми. Аналогічний департамент діє в Австрії та Люксембурзі;
- Уповноважений ВР України з прав людини та відповідальні особи в Секретаріатах Комітетів ВР України. Аналогічні діють у Словенії;
- Урядова Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми. Аналогічні діють у Франції та Японії;
- Урядовий Комітет з проведення політики забезпечення рівноправності. Аналогічний – у Чехії;
- Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі. Аналогічна – у Франції.

Також в Україні запроваджено Інститут радників з гендерних питань. Аналогічні інститути існують практично в усіх провідних державах-учасницях ЄС [19].

Суб'єкти формування та реалізації державної політики в Україні визначені ст. 7 ЗУ [141]. Цей перелік суб'єктів є достатнім, однак їх діяльність не достатньо злагоджена і спрямована на досягнення загальних цілей. Тому, для прискорення реалізації гендерної політики в Україні, нами розглянуто досвід кількох зарубіжних держав, який може бути використаний у нашій державі і акцентуємо увагу на ефективних практиках, які застосовуються у цих країнах.

А саме:

- у Шотландії, наприклад, укладаються партнерські акти між компаніями (публічного, приватного і третього сектору), якими передбачається досягнення гендерного балансу в управлінні компаніями;

- у Швеції розробляється роботодавцями, які мають 25 працівників і більш, раз у три роки план дій про забезпечення рівної оплати праці та плану рівності як обов'язкової дії у сфері зайнятості;
- в Італії та Хорватії запроваджено фінансові субсидії для жінок-підприємців;
- в Австрії, Бельгії, Великобританії, Греції, Ірландії, Ісландії, Іспанії, Норвегії, Фінляндії, Франції встановлена 40-відсоткова квота для жінок на посади у державних підприємствах, державних лікарнях та органах місцевого самоврядування; запроваджено обов'язковий річний звіт, що порівнює умови праці чоловіків і жінок у компанії;
- у Великобританії, Португалії встановлено вимоги до роботодавців щодо надання ними переваги доступу для недостатньо представленої статі до навчальних програм;
- в Італії, Іспанії, Польщі збалансована участь у виконавчих та наглядових органах; оприлюднено заробітні плати публічних службовців;
- в Австрії, Данії, Естонії, Італії, Іспанії, Люксембургу надається фінансова підтримка роботодавцям, які наймають представників менш представленої статі.

Такий перелік ефективних практик (заходів), які застосовуються у зарубіжних державах, може бути використаний в Україні в політичному, економічному, фінансовому, інформаційному, мотиваційному, соціальному напрямі (див. : Рис. 3.2).

Як видно з рис. 3.2, можливість застосувати весь перелік заходів в Україні, який застосовують провідні країни світу, сприятиме прискоренню реалізації гендерної політики в Україні.

Аналізуючи діяльність суб'єктів гендерної політики наголошуємо також на гендерному законодавстві зарубіжних країн, в яких переважають закони, які ґрунтуються на базових документах ООН, Ради Європи, МОП (див.: Додаток В).

Ефективні практики з гендерної проблематики, які застосовуються у зарубіжних державах в різних напрямках:

<i>політичні</i>	<i>економічні</i>	<i>фінансові</i>	<i>інформаційні</i>	<i>мотиваційні</i>	<i>соціальні</i>
обов'язковий річний звіт про рівність умов праці чоловіків і жінок в організації; передбачити членство обох статей у комітетах, рада та інших колегіальних органах; забезпечити модель «збалансованої участі» на всіх управлінських та представницьких посадах; створити парламентський форум жінок	затвердження плану рівності як обов'язкової дії у сфері зайнятості; збір статистичних даних щодо заробітної плати за гендерною ознакою	фінансова підтримка роботодавців; фінансові субсидії для жінок-підприємців	оприлюднення заробітних плат публічних службовців; обов'язкова звітність про рівність оплати праці	підтримка роботодавців, які надають перевагу недостатньо представлений статі до навчальних програм; вимога до роботодавців щодо встановлення конкурсу на посаду щонайменше з двох кандидатів з однаковим рівнем кваліфікації, але різної статі	встановлення 40% квоти для жінок на всі посади у державних організаціях

Джерело: авторська розробка.

Рис. 3.2. Ефективні практики з гендерної проблематики, які застосовуються у зарубіжних державах.

Розглядаючи *другу позицію* щодо рівнів законодавчого визнання гендерної політики в державі в усіх сферах життєдіяльності і зокрема, у парламентській діяльності, зазначаємо, що нині, коли Україна набула статусу кандидата на членство в ЄС (червень, 2023), а також офіційного старту на набуття членства в ЄС (грудень 2023), перед нею досить гостро постали питання імплементації міжнародних нормативно-правових актів, визнаних в ООН, ЄС, МОП і, зокрема, виконання так званого «домашнього завдання» [62].

Як зазначають сучасні експерти, серед основних невирішених питань залишилися такі питання, як:

- ухвалення закону про збільшення штатної чисельності НАБУ;
- виключення із закону про запобігання корупції положення, які обмежують повноваження НАЗК;

- прийняття закону, який врегулює лобіювання за європейськими стандартами;
- ухвалення рекомендацій Венеційської комісії щодо законів про національні меншини, про державну мову, про медіа, про освіту [163].

Що ж до питань гендерної проблематики, то вони не виокремлені, що дає можливість стверджувати, що вони вирішуються в нашій державі відповідно до чинного європейського законодавства.

Однак, українські вчені все ж наголошують на необхідності вдосконалення чинного гендерного законодавства [19] і визначають такі основні проблеми, як:

- повільність стану ратифікації «гендерних» конвенцій МОП про нічну працю, про охорону материнства, про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів), про викорінення насильства та домагань в світі праці та ін.;
- недостатній рівень гендерної компетентності народних депутатів та працівників Апарату ВР України;
- необхідність оновлення чинного ЗУ [141], зокрема в умовах війни з РФ і повоєнного відновлення України;
- відсутність політичної волі; стратегічного документу у сфері гендерної рівності; фактичної відповідальності за порушення гендерного законодавства.

Для вдосконалення чинного гендерного законодавства нами проаналізовано 6-ть Законів України, 2-а Укази Президента України, 14-ть Постанов Кабінету Міністрів України, 1-у Міжнародну угоду України, статті 3, 21, 24, 51 Конституції України (*див.: Додаток Є*) і зроблено узагальнення про його достатність. Однак, проблемою залишається його реалізація конкретними суб'єктами парламентської діяльності - парламентськими фракціями/групами та комітетами, парламентськими /політичними партіями, ЦВК.

У ході аналізу чинного законодавства України та сучасних методичних і нормативно-правових актів нами визначено основні повноваження суб'єктів парламентської діяльності (див. : Табл. 3.1).

Таблиця 3.1
Основні суб'єкти парламентської діяльності та їх повноваження у сфері реалізації гендерної політики

Суб'єкти	Повноваження	Законодавство
парламентські фракції/групи	Створити мережу гендерних радників і радниць в усіх структурних підрозділах [133]	[141]
парламентські комітети, комісії		
політичні партії	Згідно ст. 18 ЗУ керівник політичних партій мають чітко дотримуватись порядку участі політичних партій у виборчому процесі	[152]
ЦВК	Центральна виборча комісія та окружні виборчі комісії – мають здійснювати контроль за дотриманням цього порядку	[12]

Джерело: авторська розробка

Як видно з таблиці 3.1. основні суб'єкти парламентської діяльності (структурні підрозділи ВР України, політичні партії, ЦВК) мають відповідні повноваження у сфері гендерної політики, однак вони визначені не чітко і тому потребують відповідної конкретизації та уточнення.

Так, наприклад, у ст. 18 ЗУ «Про політичні партії в Україні» мають бути встановлені вимоги щодо дотримання порядку участі політичних партій у виборчому процесі з урахуванням гендерної політики.

З метою реалізації європейського курсу нашої держави, в усіх інституціях має бути запроваджено Інститут гендерних радників і радниць, які мають сприяти прискоренню реалізації гендерної політики.

Радників і радниць призначатимуть у міністерствах та в інших центральних органах виконавчої влади, в організаціях та в установах відповідно до ст. 12 ЗУ[141], а от у Апараті ВР України, зокрема в Комітетах ВР України, ця вимога законодавчо не встановлена і тому потребує вирішення шляхом посилення повноважень голів секретаріатів комітетів, які мають консультувати народних депутатів України. Їх гендерна компетентність має включати комплекс знань і навичок, цінностей, що дає їм змогу зробити внесок

в ефективну реалізацію стратегії гендерного підходу у своїх галузях, організаціях, установах.

В цілому для радників і радниць ОДВ гендерна компетентність включає такі знання і навички, які необхідні для діяльності в напрямках:

- реалізації гендерної політики на обласному, місцевому, секторальному рівнях;
- підвищення спроможності та навчання з гендерної тематики;
- безпосередньої консультативної допомоги та контакту з громадськістю;
- комунікації та адвокації з гендерної рівності [133].

Також пропонуємо вдосконалити галузеве гендерне законодавство шляхом урахування позитивного міжнародного досвіду (*див. : Додаток Б*), зокрема:

- у медичній сфері - запровадити програму наставництва по всій країні, як це реалізовано з 2004р. Федеральним міністерством здоров'я і жінок Австрії;
- у сфері праці – запровадити: обов'язкові щорічні звіти роботодавців про рівень доходів працюючих чоловіків і жінок (як в Австрії); обов'язкове прийняття роботодавцями недержавного сектору Планів рівності для жінок (як у Німеччині та Нідерландах); обов'язкову участь у конкурсі на одне місце представників обох статей (як у Фінляндії);
- у сфері оподаткування – запровадити фінансову підтримку тим роботодавцям, які дозволяють гнучкий робочий день, дистанційну або домашню роботу, на умовах неповного робочого часу (як в Австрії);
- у публічній службі – запровадити правила, як в Австрії, про те, що державні установи мають надавати переваги жінкам, що мають однакову кваліфікацію із кандидатами-чоловіками, при наймі або просуванні по службі, коли жінки становлять менше 45% працівників у відповідному відділі; як у Бельгії запровадити 33% квоти щодо представництва жінок у правліннях

державних та приватних компаній, що публічно працюють на фондових ринках; як у Великобританії - ця квота становить 40%;

– у сфері державної статистики - запровадити гендерно-диференційовану статистику, як у Швеції і Данії;

– у сфері права – запровадити Національний трибунал з питань недискримінації та рівності як у Франції і Фінляндії.

У кожному сфері життєдіяльності України пропонуємо запровадити відповідні управлінські інструменти, які добре працюють у провідних демократичних державах. Вони не потребують великих фінансових витрат. Лише – політичну волю депутатів різних рівнів і керівників організацій державного і недержавного секторів, яка ґрунтується на їх свідомості, рівні освіти і культури, попередньому життєвому досвіді, традиціях і цінностях.

Деякі із зазначених пропозицій вже імplementовано в окремих сферах, зокрема у транспортній галузі, галузі культури та мистецтва, освіти, державній службі (Апараті ВР України), які ми розглянули станом на 2023 рік за допомогою таблиці, поданої у додатку до дисертації (*див. : Додаток Д*).

Інші пропозиції можуть бути вирішені в Україні достатньо швидко.

Це, в першу чергу, *вдосконалення процедури проведення гендерної експертизи*, яка забезпечується ЗУ [141].

Під час підготовки законопроекту до першого читання, на *першому етапі* проект нормативно-правового акту надсилається на експертизу; на *другому етапі* експертизу законопроекту здійснює визначений головний комітет; на *третьому етапі* експертизу законопроекту здійснює Головне юридичне управління Апарату ВР України [157].

Зазначена процедура чітко регламентована в Україні відповідними законами України [141-142], зокрема:

– «висновок *гендерно-правової експертизи* є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом із проектом нормативно-правового акту до розгляду» (ст. 4 ЗУ [141]);

– «з метою виявлення у проектах нормативно-правових актів норм, що містять ознаки дискримінації, *проводиться антидискримінаційна експертиза проектів* нормативно-правових актів» (п. 2, ст. 8 ЗУ [142]) .

Методологія її проведення здійснюється відповідно до положень вищезазначених законів [151].

У цих документах зазначено, що гендерно-правова експертиза проводиться на основі *аналізу й оцінювання* чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів і ця процедура не включає *прогнозування*, коли надається прогнозна інформація у разі застосування того чи іншого закону.

Ми ж розуміємо, що експертиза є дещо ширшим поняттям, ніж аналіз й оцінювання і тому розглядаємо *«гендерну експертизу через сукупність таких її складових, як гендерна діагностика, гендерний аналіз, гендерне оцінювання, гендерне прогнозування»*. Кожна з її складових пов'язана з відповідним етапом її проведення та забезпечується відповідною групою фахівців [40].

Крім того гендерну експертизу проводять ті ж самі фахівці, які й розробляють та утверджують закони. Зарубіжна ж практика свідчить про те, що гендерно-правова експертиза має проводитися різними фахівцями-експертами на різних її етапах. Тому нами запропоновано оновлену технологію, яка включає три структурні елементи, три етапи та три групи суб'єктів її проведення.

Зауважимо, що перші два етапи гендерної експертизи розглядаються у чинному законодавстві як один етап гендерного аналізу і повністю відсутній етап гендерного прогнозування.

Тому нами уточнено структуру поняття «гендерна експертиза», який включає елементи діагностики, оцінювання та прогнозування, а також - технологію її проведення на трьох етапах та визначення різної групи фахівців (див.: Рис. 3.3).

Складові гендерної експертизи:		
Гендерний аналіз		Гендерне прогнозування
Гендерна діагностика	Гендерне оцінювання	
Основні інструменти:		
гендерні проблеми у конкретній сфері, гендерні групи, вимір впливу (представництво, права, реалії), гендерно орієнтовані заходи	індикатори для вимірювання впливу на гендерні групи, критерії, інструментарій та шкала оцінювання	рекомендації, пропозиції
етапи проведення гендерної експертизи:		
перший	другий	третій
суб'єкти проведення гендерної експертизи:		
уповноважені з реалізації гендерної політики у міністерствах та інших органах публічної влади	науковці зі сфери соціології, політології, права, психології, управління; фахівці з інформатизації	урядовий уповноважений з гендерної політики, науковці НАН України

Джерело: авторська розробка на основі [53].

Рис. 3.3. Гендерна експертиза: складові, етапи та суб'єкти проведення.

Як видно з рис. 3.3, на етапі *гендерного діагностування* досліджуються гендерні проблеми у конкретній сфері, формуються гендерні групи, визначається вимір впливу (представництво, ресурси, права, реалії), проводяться гендерно орієнтовані заходи. Його виконавцями є уповноважені з реалізації гендерної політики у міністерствах та інших органах публічної влади, які спільно з різними фахівцями (соціологами, політологами, правниками, психологами, публічними управлінцями, науковцями) проводять дослідження і готують аналітичний звіт про стан справ із гендерної проблематики у конкретній сфері у конкретний час.

Тобто, гендерний аналіз включив два процеси – гендерне діагностування і гендерне оцінювання.

Науковці до гендерного аналізу відносять:

– розуміння гендерних проблем у конкретній сфері, яке включає: оцінку поточної ситуації та потреб жінок і чоловіків; збір даних (гендерна статистика, додаткові дані); взаємодію із заінтересованими сторонами; розроблення узагальненої інформації. Тому, відсутність національної і галузевої гендерної статистики не сприяє проведенню гендерного аналізу за стандартними формами;

- оцінку впливу конкретного закону на гендерні групи, яка включає: виявлення груп населення, що є бенефіціарами (прямими чи непрямими) та вимір впливу (представництво, ресурси, права, реалії);
- гендерно орієнтовані заходи (наукові, науково-практичні, громадські, громадсько-політичні тощо);
- індикатори для вимірювання впливу на гендерні групи – кількісні та якісні. Якісні індикатори є більш специфічними і не є уніфікованими, на відмінку від кількісних. Тому вони можуть мати суб'єктивний характер при проведенні гендерного аналізу.

На практиці проведення гендерного аналізу не розподіляється на два етапи – діагностику й оцінювання. Цей етап розглядається в чинному законодавстві України як один акт, а не як два, які мають забезпечуватися різними фахівцями.

Ми вважаємо, що фахівці, які здійснюють гендерне оцінювання не мають формувати перелік показників для нього. Це завдання інших фахівців, зокрема – науковців Національної академії наук України (НАН), які мають розробляти стандартизовані показники для різних галузей і мають урахувати максимальну кількість індикаторів для отримання більш об'єктивної оцінки стану реалізації гендерної політики в державі, зокрема, для більш об'єктивної оцінки стану гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів.

Тому на *першому етапі* проведення гендерної експертизи (гендерний аналіз), нами виокремлено фахівців із різних сфер діяльності, які забезпечують дослідження конкретної гендерної проблематики у цій сфері; на *другому* – цю місію виконує Уповноважений з реалізації гендерної політики у конкретному міністерстві чи іншому органі публічної влади; на *третьому* - Урядовий уповноважений з гендерної політики [40].

Важливим також постає питання розширення переліку статистичних показників за ознакою статі. Ці показники мають стати інформаційним джерелом для забезпечення моніторингу гендерної політики у країні.

Тому, вважаємо, що гендерна експертиза має відбуватися не лише на етапі вже прийнятих законів, а й на етапі їх проєктування і внесення змін до них.

У результаті проведеного нами аналізу гендерно-правової експертизи актів законодавства у 2018-2020 роках [161], з'ясовано, що:

- у 2018 році було розглянуто 9 чинних законів, з яких 8 визнано гендерно-нейтральними, 1 – гендерно-дисбалансований;
- у 2019 – 10 чинних законів, з яким 9 – гендерно-нейтральні, 1 – гендерно-дисбалансований;
- у 2020 році – 7 чинних законів, з яким 6 – гендерно нейтральні, 1 – гендерно-дисбалансований [208].

Тобто, за 2018 – 2020 рр. проведено гендерно-правову експертизу 26 чинним законам. Майже всі вони визнані *гендерно нейтральними* (23 закони, що становить 88,5%) - такими, що не впливають на поділ за ознакою ста і лише 3 закони (11,5%) визнані *гендерно дисбалансованими* - спрямованими на користь певної статі – такими, що надають преференції чи безпосередньо обмежують права жінки або чоловіка, або ж створюють необґрунтовані перешкоди в реалізації таких прав, а також передбачають неспівмірні міри відповідальності за однакові правопорушення.

Критерії та ознаки *гендерно-дисбалансованих, гендерно-нейтральних, дискримінаційних* законів розроблені вітчизняними вченими [80]. За цими критеріями відсутніми виявилися закони, які є *дискримінаційними*. Це означає, що в них є положення, в яких містяться переваги стосовно до осіб певної статі [161].

На наш погляд, такі *результати гендерно-правової експертизи* чинного законодавства України за 2018-2020 роки є позитивними. Але виникає питання, чому ж тоді така кількість гендерно-нейтральних нормативно-правових актів не

забезпечила в кінцевому рахунку державі та її інститутам *гендерно-паритетного статусу*, згідно якого мало б бути встановлено гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 відсотків тієї чи іншої статі у всіх представницьких органах влади різних рівнів та скорочено наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків, як цього вимагають «Цілі розвитку тисячоліття ООН», обов'язкові для виконання ще до 2015 року) [191].

Відповідь, на наш погляд, полягає в тому, що гендерно-правова експертиза запроваджена лише для чинних законів, а на етапі законопроектної діяльності вона не застосовується. Також, запропоновані критерії для її проведення не є достатньо конкретними – такими, що підлягають не лише якісним, а й кількісним оцінкам.

Звідси виникає висновок, що результати гендерно-правової експертизи чинного законодавства залежать від встановлених критеріїв та порядку її проведення. Одержані нами результати вказують на необхідності їх уточнення та вдосконалення.

На *етапі гендерного оцінювання*, ми вважаємо, має встановлюватися відповідний рівень – високий, низький, посередній, які встановлюють і кількісно і якісно рівень гендерно-паритетного законодавства. Сучасна Методика проведення гендерно-правової експертизи [151] визначає такі рівні, як *гендерно-дисбалансований, гендерно-нейтральний, дискримінаційний*. Однак ці рівні не є чіткими. В основному вони описові і практично не мають кількісних характеристик, тому потребують уточнення та використання сучасних інформаційних програм. На цьому етапі гендерної експертизи мають бути залучені фахівці з інформатизації. Особливо нині, коли представницькі органи влади, у тому числі й парламент, обласні, міські, сільські, селищні ради, які активно застосовують ІКТ і переходять у формат електронного урядування.

Вважаємо, що однакове розуміння поняття «експертиза» у чинному законодавстві і в науковому колі сприяло б більш коректному її проведенню, а також - визначенню стратегій, пов'язаних із гендерним прогнозуванням, яким

передбачено розрахунок ризиків і загроз щодо порушення гендерної рівності і гендерних можливостей чоловіків і жінок у державі.

Такими прогнозами є питання вдосконалення чинного законодавства, якими опікується Урядовий уповноважений з гендерної політики, діяльність якого має посилювати координаційну роботу органів виконавчої влади з гендерних питань [189]. А також має забезпечити *гендерне прогнозування*.

Адже, гендерно-правовий аналіз, покладений в основу чинного законодавства України, не є гендерно-правовою експертизою, бо включає лише процедури аналізу, оцінки впливу, висновку і рекомендацій [70] і не включає гендерного прогнозування, яке є обов'язковою складовою будь якої експертизи, у тому числі й гендерної.

Аналізуючи не вирішені питання в державній гендерній політиці, виокремимо лише ті, що стосуються ВР України.

Українські експерти вказують на такі, як:

- відсутність плану реалізації гендерної політики в українському парламенті;
- брак інституційного закріплення функцій, пов'язаних із гендерною політикою, в Апараті ВР України [19].

Ми додаємо ще й не чіткий розподіл повноважень між працівниками апарату, комітетів, фракцій, парламентських груп, міжфракційних об'єднань ВР України.

При цьому зазначимо, що у ВР України IX скликання вже створено і працює підкомітет з питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері прав людини та гендерної політики в структурі Комітету з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва.

Однак, існування цих структур ще не є достатньою умовою для всебічного і комплексного підходу до гендерної тематики. Їхня діяльність має бути доповнена експертною підтримкою таких структурних підрозділів Секретаріату ВР, як Головного науково-експертного, Головного юридичного

управлінь, секретаріатів комітетів з питань наскрізного врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльності ВР України.

Для покращення роботи ВР України у зазначеній сфері необхідно розробити відповідний План реалізації гендерної політики та Стратегію її впровадження, які мають ґрунтуватись на комплексі принципів і заходів.

Бажано врахувати, що вони мають ґрунтуватися на дотриманні демократичних цінностей свободи, справедливості, егалітарності (рівності прав і можливостей), інклюзивності, толерантності, недискримінації; системності та комплексності; відкритості, прозорості та цілісності.

Основними завданнями такої Програми мають бути, відповідно:

- проведення гендерної експертизи законопроектів на етапах законотворчої та законодавчої діяльності в комітетах ВРУ;
- уведення до документообігу принципів гендерночутливого мовлення;
- системне проведення моніторингу імплементації гендерного підходу в діяльність комітетів ВРУ через використання механізмів гендерного аналізу, оцінювання, прогнозування;
- формування гендерночутливого середовища у ВР України, її комітетах та апараті;
- надання інформаційної та науково-методичної підтримки апарату ВР України та забезпечення взаємодії наукових, освітніх установ;
- формування сучасного кадрового потенціалу апарату ВР України, здатного забезпечити впровадження гендерної рівності та недискримінації;
- оприлюднення науково-теоретичного доробку з гендерних студій.

Важливим чинником розвитку гендерного законодавства України є також фактор вирішення гендерно-орієнтованого бюджетування, який розглядається як спосіб бюджетування. Тому важливим постає складання таких бюджетних програм і бюджету країни в цілому, щоб були враховані інтереси і можливості обох статей.

Основні складники гендерно-орієнтованого бюджетування представлені на рис. (див. : Рис.3.4).

Гендерно-орієнтоване бюджетування		
<i>складові:</i>		
гендерний бюджетний аналіз	зміни в програмах та бюджетах за результатами гендерного аналізу	системна інтеграція гендерно-орієнтованого бюджетування у бюджетний процес
<i>інструменти і механізми:</i>		
на засадах чітко визначених критеріїв	за результатами бюджетного аналізу	на основі складання відповідних планів дій

Джерело: авторська розробка на основі [26].

Рис. 3.4. Структура гендерно-орієнтованого бюджетування.

Як видно з рис. 3.4, гендерно-орієнтоване бюджетування не можливе без запровадження критеріїв проведення гендерного бюджетного аналізу, які в Україні визначенні відповідним Наказом Міністерства фінансів України від 02.01.2019 року № 1.

Цим наказом Мінфіну затверджено відповідні Методичні рекомендації, якими передбачено обов'язкове проведення гендерного аналізу бюджетної програми. А ці критерії передбачають вивчення потреб та задоволення інтересів жінок і чоловіків у конкретній галузі або у конкретній групі, на яку спрямована бюджетна програма, а також – встановлення індексу гендерного розриву на конкретний час [35].

Зазначений індекс враховує категорії економічної участі та можливості, реалізації в освіті, здоров'я та життєзабезпечення, розширення прав та можливостей у політиці, гендерної дискримінації.

За результатом проведення гендерного бюджетного аналізу бюджетні програми, як правило, поділяють на *гендерно-чутливі та гендерно-нейтральні*.

Гендерно чутлива бюджетна програма враховує гендерний аспект. Вона містить кількісні та якісні характеристики щодо забезпечення гендерної рівності. Головний її розпорядник враховує гендерний аспект при визначенні обсягу та якості публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми.

Гендерно нейтральна бюджетна програма за результатами гендерного аналізу визнається такою, що потребує вжиття додаткових заходів для врахування гендерного аспекту.

Бюджетна програма є *гендерно чутливої або гендерно нейтральної* виключно за результатами гендерного аналізу.

За визначеними Методичними рекомендаціями передбачено ухвалення висновків, які мають вказувати на:

- наявність та якість даних, необхідних для проведення гендерного аналізу бюджетної програми;
- наявність та якість інформації та показників бюджетної програми, що висвітлюють гендерний аспект;
- відповідність бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо гендерної рівності;
- стан урахування у бюджетній програмі гендерних аспектів;
- виявлення гендерних розривів, гендерної дискримінації, інших негативних тенденцій;
- забезпечення справедливого та неупередженого розподілу бюджетних коштів при плануванні та виконанні бюджетної програми та наданні публічних послуг.

На основі таких висновків, зроблених за результатами гендерного аналізу бюджетної програми, вносяться пропозиції, які передбачають відповідні:

- шляхи врахування гендерного аспекту у бюджетній програмі;
- заходи з подальшого застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі;
- заходи зі зменшення гендерних розривів;
- вдосконалення процесу збору та обробки даних тощо.

Це -другий етап гендерного бюджетування.

За наявності розробленого плану дій і заходів відбувається системна інтеграція гендерно-орієнтованого бюджетування у бюджетний процес.

Це - третій етап гендерно-орієнтованого бюджетування.

У процесі гендерного бюджетування задіяно багато суб'єктів. У різних країнах світу вони різні, зокрема:

- міністерства: у справах жінок (Австрія, Канада, Франція), праці та соціальної політики (Болгарія); внутрішніх справ (Велика Британія); національних ресурсів (Велика Британія); з питань гендерної рівності (Данія, Швеція), освіти, культури і науки (Нідерланди); культури (Норвегія); у справах дітей, з питань рівності і соціальної інтеграції (Норвегія); з просування гендеру та сім'ї (Руанда); праці, з питань сім'ї, соціальних справ та рівних можливостей (Словенія); праці, соціальних справ і з питань сім'ї (Словакія); соціальних справ та охорони здоров'я (Фінляндія) тощо;

- ради: з питань гендерної рівності (Болгарія, Ісландія, Угорщина, Фінляндія); участі жінок (Люксембург); з прав людини, національних меншин і гендерної рівності (Словакія); з питань рівності між жінками та чоловіками (Франція, Японія);

- управління/департаменти/комітети/комісії: з питань рівного ставлення (Велика Британія); з рівноправного поводження (Австрія); з гендерної рівності (Сербія, Швеція, Японія); з прав людини та моніторингу гендерних питань (Руанда);

- національний трибунал з питань недискримінації та рівності (Норвегія, Фінляндія);

- Уповноважений з прав людини (Україна, Франція, Чехія, Швеція) та ін. (*див. : Додаток Б*).

Така розбіжність у визначені суб'єктів проведення гендерної політики в різних державах, зокрема гендерної експертизи чинних законів та гендерного бюджетування, свідчить *про новизну цього процесу* в політиках багатьох країн світу. Однак, саме ці процедури (гендерна експертиза чинних законів і гендерне бюджетування) є результативними механізмами впливу на формування і реалізацію державної гендерної політики.

Серед інших, особливого значення набули такі механізми впливу на формування і реалізацію державної гендерної політики, як:

- план рівності як обов'язкова дія у сфері зайнятості;
- надавання переваги жінкам, які мають однакову кваліфікацію із кандидатами-чоловіками, при просуванні по службі та при наймі;
- надавання фінансових субсидій роботодавцям, які допускають гнучкий робочий день;
- встановлення квоти щодо представництва жінок у правліннях державних та приватних компаній, що публічно торгують на фондових ринках тощо.

Як *висновок* зазначимо, що питання імплементації міжнародного досвіду передбачає забезпечення нормотворчої діяльності щодо забезпечення принципу гендерної рівності з урахуванням досвіду ООН, Ради Європи, ЄС, ОБСЄ та інших міжнародних організацій, які сформували нормативне підґрунтя для розв'язання гендерних проблем в українському суспільстві.

Основні міжнародні акти встановили соціальні цінності, незалежно від статі, які розглядаються науковцями, як загальні і спеціальні [15].

Вважаємо, що в структурі ВР України мають бути впроваджені постійно діючі експертні підрозділи та розширена база посадових обов'язків працівників у кожному структурному підрозділі, зокрема: працівники Апарату ВР України мають забезпечувати ефективність та якість функціонування парламенту на засадах гендерного підходу; народні депутати України – своєю поведінкою і поглядами мають демонструвати визнання гендерного підходу до парламентської діяльності, і будь якої діяльності у суспільстві і державі, в цілому.

3.2. Розвиток гендерної компетентності суб'єктів парламентської діяльності

В сучасних умовах суспільного розвитку однією з важливих проблем теорії і практики політології постає гендерна політика, яка ґрунтується на принципах рівноправної участі політиків обох статей у державотворчих процесах та їх професійної компетентності.

Гендерна компетентність політиків та публічних службовців як основних політичних акторів постає одним із дієвих механізмів досягнення гендерної рівності у парламенті, державі і суспільстві, запорукою створення передумов для більшої демократії та самореалізації кожної особистості незалежно від її статі.

Враховуючи деякі недоліки у виконанні Україною гендерних зобов'язань, виникає потреба у її формуванні, як одній зі складових гендерної культури, яка, в свою чергу, сприяє усуненню стереотипних уявлень про жінок і чоловіків та забезпеченню рівності їхніх прав і можливостей. Адже, основними цілями формування гендерної культури є розуміння й усвідомлення значення рівності між чоловіками і жінками та поступова заміна традиційних гендерних стереотипів на сучасні і демократичні цінності, у тому числі цінності паритетності в усіх сферах життєдіяльності, зокрема і в парламентській діяльності.

Формування гендерної культури відбувається впродовж кількох етапів, а саме:

- перший *етап* – *етап усвідомлення*, коли спочатку потрібно усвідомити наявність гендерної проблеми у будь якій сфері діяльності;
- другий *етап* – *етап набуття знань*, коли потрібно оволодіти сукупністю певних знань та інформацією, які вплинуть на формування гендерної поведінки;

- третій *етап* – *етап вироблення власного ставлення* до проблеми, коли особисте ставлення до ситуації формує гендерну поведінку;
- четвертий *етап* – *етап формування дії (вчинку)*, коли людина демонструє здатність змінити неправильну поведінку;
- п'ятий *етап* – *етап набуття пізнавальних, соціальних та поведінкових умінь* задля здійснення гендерної поведінки.

Тобто, проявом сформованості гендерної культури є поведінки, зміна якої є результатом довготривалих попередніх змін психологічних стереотипів, а також - формування необхідних знань і вмінь, активне залучення до дій, пов'язаних із гендерною політикою в суспільстві та державі. Вона не формується раптово. Для цього потрібне тривале навчання і виховання, яке забезпечується шляхом набуття *гендерної компетентності*, під якою ми розуміємо сукупність відповідних знань, умінь, досвіду, мотивації, особистих якостей щодо дотримання рівності прав і свобод обох статей [38].

Гендерно компетентна особистість у парламентській діяльності володіє відповідною сукупністю:

- знань з теорії і практики гендерно орієнтованої адміністративно-управлінської, політико-правової, соціально-психологічної діяльності;
- умінь застосування цих знань на практиці;
- досвідом ефективного застосування гендерного законодавства;
- мотивацією формування гендерно спрямованого середовища як суспільної цінності;
- якостями особистості, які сприяють забезпеченню правильної, зокрема толерантної, поведінки з метою дотримання принципу рівності у суспільстві, організаціях та в побуті між чоловіками і жінками.

На основі такого уточнення поняття *«гендерно компетентний фахівець у сфері парламентської діяльності»* (парламентар та парламентський службовець) ми розуміємо, що такий фахівець «забезпечує реалізацію рівних прав і можливостей для всіх учасників демократичного процесу, створюючи

певний баланс інтересів, при цьому паритет визначає взаємини у різних сферах життєдіяльності суспільства: національних відносинах, гендерній політиці, міжконфесійних відносинах тощо» [90, с. 17].

Нами уточнено, що *гендерно компетентний фахівець* – це той, «хто визнає і дотримується принципу паритетної демократії» [38, с.71], а «гендерна компетентність політиків та публічних службовців 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» [38, с. 69].

Така модель поведінки включає «гендерну рівність, національну толерантність і національний діалог та міжнаціональну взаємодію, міжконфесійні взаємини» [90, с. 17]. Кожний із зазначених параметрів стає важливим при вдосконаленні форми правління. А в умовах воєнного стану політичні лідери (парламентарі, лідери політичних партій) та інші фахівці парламентської діяльності мають особливо уважно ставитись до формування принципів гендерної та паритетної демократії у своїй діяльності, як фундаментальній політичній і соціальній цінності, яка переважає в діяльності фахівців у провідних демократичних державах світу.

Толерантність у цій системі цінностей виступає одним із важливих факторів, який більшість науковців відносить до основних умінь професіоналів і, зокрема, керівників будь яких організацій, у тому числі й керівників і членів представницьких органів влади. Вона є проявом наявності в особистості таких «моральних якостей, які є фундаментальними чинниками прогресу і основ демократії» [97, с.13-16].

Толерантність (з лат. *tolerantia* – терпіння) розглядається, як:

- здатність сприймати без агресії думки інших людей;
- повага, здатність до сприйняття та розуміння багатого різноманіття культур світу;
- показник рівня демократичності кожної держави;

– одна з умов розвитку держави та одна з актуальних проблем сучасності в умовах полікультурного світу [97].

Генеральної конференції ЮНЕСКО 16 листопада 1995 року було затверджено Декларацію принципів толерантності [59], якою перше десятиріччя XXI ст. було проголошено ООН «Міжнародним десятиріччям культури миру і не насильства в інтересах дітей планети».

Однак, як ми бачимо, у світі ще не вирішена ця проблема. Особливо яскраво про це свідчать існуючі війни у світі і в Україні, зокрема.

Тому ми погоджуємося з тим, що «утвердження ідеалів толерантності в суспільстві – це не лише утвердження цінностей демократії, а й необхідна умова миру і соціально-економічного розвитку всіх народів» [96, с. 49].

Більшість свідомих громадян України вважають, що *толерантність* є однією із складових української ідентичності. Вона забезпечується «горизонтальною» природою взаємостосунків між людьми. А у суспільному житті – між правлячою партією (коаліцією) і суспільством; у професійному житті – між керівниками і підлеглими.

Як правило, при правильній організації взаємовідносин між людьми змінюється стиль управління - з адміністративного на демократичний, а також змінюється та поведінка керівника – з функціональної на творчу [96]. Це сприяє створенню правильного діалогу, як всередині організації, так і в державі між владою і суспільством. Такий діалог набуває статусу толерантного, партнерського, горизонтального, демократичного, гуманістичного, відкритого тощо [79].

Над розв'язанням проблем формування толерантного суспільства і подолання війни та її попередженнями працює багато різних наукових установ.

Серед них – Центр сталого миру й демократичного розвитку (SeeD) на Кіпрі та ПРООН, які за допомогою *Індексу соціальної згуртованості і примирення* (SCORE) визначають рівень сформованості у суспільстві міжособистісних терпимих відносин (соціальна толерантність), а також – рівень ненасильницької громадянської активності і готовності до політичного насильства [76].

«Соціальна толерантність характеризується міжособистісним ставленням людей; ненасильницька громадська активність – участю у громадському та політичному житті держави ненасильницькими методами; готовність до політичного насильства – схильністю до застосування насильницьких методів для досягнення політичних змін» [96, с. 49].

У толерантному суспільстві формується:

- *консенсусна культура*, яка лежить у площині вирішення стратегій соціального партнерства, прийняття узгодженого колективного рішення, формування гуманітарної/консенсусної політики;
- *консенсусна демократія* [88], яка характеризується великою коаліцією [97].

Тому, проблема формування *гендерно компетентних фахівців в усіх сферах діяльності*, у тому числі й у парламентській, є вкрай актуальною на теоретичному і практичному, рівнях.

Щодо теоретичного рівня, то виникає потреба у розмежуванні таких понять, як «толерантність» чи «терпимість» та «терплячість», які не є ідентичними.

Толерантна або терпима, але не терпляча людина:

- не має терпіти порушення своїх прав чи прав іншої людини;
- не має терпіти того, що порушує загальнолюдську мораль, громадянські цінності;
- навпаки, має створювати умови для безконфліктного існування [59].

Саме визнання універсальних прав і основних свобод людини є ключовим у толерантній (терпимій) поведінці людини, яке зафіксоване у Декларації принципів толерантності/терпимості. У статті 1 п. 2 цієї Декларації зазначено, що терпимість – це не уступка, а активне ставлення, сформоване на основі визнання універсальних прав і основних свобод людини [59].

А толерантність - це якість, яка характеризує ставлення однієї людини до іншої. Вона ґрунтується на розумінні цінностей іншої людини, утвердженні

її прав. Її складовими є свобода думки, совість, переконання, знання, відкритість, спілкування, а її прояви мають місце на всіх рівнях існування - національному, соціальному, комунікативному, міжконфесійному, гендерному тощо.

Основними її ознаками є: «співпраця з іншими на засадах партнерства; готовність слухати і чути думки інших; повагу прав інших на індивідуальність та ідентичність; терпимість до чужих думок, вірувань, поведінки; здатність подивитися на проблему очима інших; визнання різноманітності; усвідомлену діяльність; емоційну виваженість; конструктивну критику; уникання від застосування насильства; відповідальність за прийняті рішення; вміння здійснювати аналіз своїх дій з подальшою їх корекцією; у висловлюваннях надає перевагу «Я-концепції» [96 с. 50].

Розглянемо ці ознаки гендерної компетентності через її базові складові, такі як:

- знання способів вирішення проблеми;
- вміння дивитися на проблему очима інших, відповідати за прийняті рішення, здійснювати аналіз своїх дій з подальшою їх корекцією;
- мотивація щодо бажання і готовності слухати і чути думки інших, діяти усвідомлено;
- досвід співпраці з іншими на засадах партнерства, визнання різноманітності, конструктивної критики, уникання від застосування насильства;
- особисті якості поваги прав інших на індивідуальність та ідентичність, терпимості до чужих думок, вірувань, поведінки, емоційної виваженості, переваги до «Я-концепції».

Тобто, зміст і структура гендерної компетентності є багатогранною і включає комплекс відповідних знань, умінь, мотивації, досвіду і особистих якостей.

Толерантність при цьому розглядають як негативну, близьку до терпимості, чи позитивну, коли різні люди є цінністю. А соціальне середовище формується лише при позитивній толерантності. У такому середовищі людина щоденно відчуває захист своїх прав і толерантне ставлення до них.

Тому важливо вміти сприймати багатогранність і різноманітність, визнавати всіх рівними, прагнути знайти те, що може об'єднати, виходити з конфліктів лише з позиції інтересів і правил.

Кардинально протилежним поняттям до «толерантності (терпимості)» є поняття «*терплячість*», яке характеризується пасивним сприйняттям дій інших людей, що викликає внутрішній дискомфорт, бажання позбутися тиску. Терплячими людьми легше маніпулювати.

Таке розуміння зазначених понять є принциповим для політичних діячів, політичних лідерів, депутатів, парламентських службовців та інших фахівці і керівників, зокрема в системі представницьких органів влади. *Адже, чим більше в суспільстві буде сформовано толерантних керівників (фахівців), тим більше шансів виникатиме для створення безконфліктних умов функціонування держави та її структурних елементів – сім'я, організація, підприємство, влада.*

Тому важливим є розвиток *гендерної компетентності народних депутатів* України, від яких залежить формування і реалізація гендерної політики в державі. Адже, не розуміючи природу та складові поняття гендерної рівності, реалізації гендерної політики, не можливо спрямовувати парламентську діяльність в цьому напрямі. Тому доцільним постає:

- розроблення й обґрунтування базових основ гендерної теорії, імплементація міжнародних документів з утвердження гендерної рівності;
- розвиток національного законодавства щодо гендерної рівності та нормативно-правових актів у всіх сферах життєдіяльності;
- врахування гендерних особливостей роботи, що здійснюються в межах функціональних обов'язків;

- усвідомлення сутності понять «гендерна інтеграція», «гендерна роль», «гендерний стереотип», «гендерний баланс», «гендерно зумовлене насилля» та ін.;
- запровадження змін, пов'язаних із утвердженням гендерної рівності в усі сфери життєдіяльності;
- подолання проявів гендерної дискримінації в суспільстві;
- застосування інструментів реалізації гендерної політики, зокрема гендерно дезагрегованої, гендерний аналіз, гендерно-правова експертиза тощо.

У цьому полягає **практичний рівень реалізації** проблеми гендерної компетентності, яка полягає у підготовці компетентних фахівців у сфері гендерної політики.

На цьому наголошують вітчизняні науковці [57]. Вони стверджують, що вирішення гендерних проблем в Україні вимагає професіоналізму в діяльності парламентарів, керівників держави, публічних службовців .

Експерти міжнародної програми ПРООН з оцінювання реалізації гендерної політики та впровадження стандартів гендерної рівності в діяльності Апарату ВР України, які провели опитування державних службовців категорії "Б" (керівники) та категорії "В" (спеціалісти) у 2020 році і встановили, що 26% респондентів оцінили свої знання щодо гендерної рівності та міжнародних стандартів стосовно прав людини на низькому рівні; 28% відповіли, що вони не знайомі з національною нормативно-правовою базою у сфері реалізації державної гендерної політики та міжнародними зобов'язаннями у цій сфері; 51% відповіли, що жінки/чоловіки в реальному житті зазнають дискримінації щодо професійного зростання.

Ці та інші дані свідчать про необхідність професіоналізації кадрів у зазначеній сфері і зокрема серед парламентарів та їх помічників. І, відповідно, в Україні в останні роки активізувалась діяльність щодо проведення різноманітних освітніх програм, тренінгів, семінарів з цієї проблематики.

Наприклад, це стосується навчальної програми «Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій» [14], яка була запроваджена у 2008 році фахівцями Навчально-методичного центру Федерації профспілкових організацій Чернігівської області.

У цій програмі розглядалися питання про гендер, як наукове поняття; про гендерний підхід, як принципово нову теорію організації суспільно-політичного і громадського життя, а також – про: особливості і основні напрямки розвитку гендерної політики в Україні; жіноче питання: історичний аспект; гендер і політика; гендерний аспект державної служби в Україні; гендерна освіта: досвід, проблеми, шляхи впровадження; жінка в сфері праці: гендерний підхід; впровадження ЗУ [141] в діяльність ОДВ, ОМС, профспілок, громадських організацій та політичних партій [14].

Однак у цій програмі переважала лекційна форма занять.

Пізніше були розроблені інші освітні програми для публічних службовців, в яких переважали тренінгові форми навчання [22], якими вже передбачалося проведення заняття у формі діалогу, дискусії, інших інтерактивних форм навчання. Тематика також стала більш розширеною. Наприклад, у програмі «Гендерні студії» визначено такі основними теми: сутність, етапи становлення, особливості реалізації у сфері парламентської діяльності; аналіз стану формування й реалізації гендерних зобов'язань України; толерантність як базовий принцип гендерної політики; суб'єкти творення гендерної політики та їх повноваження.

Нами також була розроблена і запропонована освітня програма з підвищення кваліфікації народних депутатів та їх помічників на тему «Реалізація гендерної політики в органах державної влади» [159] - *(див. : Додаток Ж)*, яка була реалізована у КНУ імені Тараса Шевченка у 2022 – 2023 рр.

У ній ми уточнили зміст підвищення кваліфікації для цієї категорії слухачів і до основних тем віднесли ті, що розкривають принцип паритетної демократії, структуру гендерно чутливого парламенту, гендерну культуру,

мотиваційні чинники формування гендерної паритетності, толерантність як ознаку гендерності [119].

У результаті навчання за нашою освітньою програмою (у 2022 році – 88 осіб, у 2023 р. – 44 особи) нами було перевірено рівень їх гендерної компетентності, для визначення якого розробили відповідні тестові завдання, згруповані у матрицю тесту, яка ґрунтується на засадах таксономії Блума та, відповідно, враховує розумові процеси здобувача освіти:

- прості, такі як пам'ять (1-й рівень), розуміння (2-й рівень), застосування (3-й рівень);
- складні, такі як аналіз (4-й рівень), синтез (5-й рівень), оцінка (6-й рівень).

У таблиці 3.2 ці когнітивні рівні або рівні розумових процесів особистості розміщені по горизонталі; по вертикалі розміщені основні напрями цієї освітньої програми (див. : Табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Матриця тесту з гендерної компетентності

Зміст освітньої програми	Рівні розумових процесів за Б. Блумом					
	1	2	3	4	5	6
	запам'ятовування	розуміння	застосування	аналіз	синтез	оцінка
принцип паритетної демократії	+	+				
структура парламенту за ознакою гендерної паритетності	+	+		+		
поведінка як елемент гендерної культури			+			+
мотиваційні чинники гендерної паритетності			+	+		
досвід застосування принципу гендерної паритетності				+	+	+
толерантність як ознака гендерності			+			+
всього	2	2	3	3	1	3

Джерело: авторська розробка.

Як видно з таблиці 3.2, до кожної теми цієї освітньої програми з підвищення кваліфікації, розроблено тестові завдання відповідного рівня розумових здібностей здобувача освіти, сформовані за допомогою певних питальних слів та дієслів, визначених тестологією [195].

На основі матриці тесту складено відповідний тест (*див.: Додаток 3*), за допомогою якого встановлено рівень гендерної компетентності здобувачів освіти (*високий, достатній, недостатній*) до і після навчання на курсах підвищення кваліфікації за загальною короткостроковою програмою (0,33 кредити ЄКТС), що проводились на замовлення НАДС України з питань державної служби.

У результаті проведених курсів підвищення кваліфікації отримано такі результати за шкалою оцінювання: 0-33% - недостатній, 34 – 66% - достатній; 67-100% - високий (див.: Табл. 3.3).

Як видно з таблиці 3.3, в результаті проведеного навчання у здобувачів вищої освіти відбулось зростання рівня гендерної компетентності з недостатнього (28,9%) до достатнього (56,5%). Найбільше зростання було позначено при вивченні теми «структура парламенту», найменше – при вивченні теми «мотиваційні чинники гендерної паритетності».

Про що це свідчить? У першу чергу, про наявні у суспільстві гендерні стереотипи, які потребують подолання, зокрема на рівні усвідомлення і визнання прав і свобод своїх та інших людей як власної цінності. Також це свідчить про те, що гендерна компетентність ще не перебуває на високому рівні, а принципи гендерної демократії та гендерної паритетності ще не сформовані як суспільна цінність.

Таблиця 3.3.

Результати зростання рівня гендерної компетентності у слухачів курсів підвищення кваліфікації (у %)

Зміст освітньої програми	Рівні розумових процесів за Б. Блумом											
	1		2		3		4		5		6	
	запам'ятовування		розуміння		застосування		аналіз		синтез		оцінка	
	було	стало	б	с	б	с	б	с	б	с	б	с
принцип паритетної демократії	27	66										
			31	67								
структура парламенту	31	70										
			26	75								
							21	34				
поведінка					50	75						
											23	65
мотиваційні чинники					27	56						
							23	37				
досвід застосування							26	32				
									27	45		
											31	56
толерантність					33	61						
											34	50
Середні арифметичні значення	29	68	28,5	71	36,3	64	23,3	34,3	27	45	29,3	57
Узагальнене значення до навчання									28,9			
Узагальнене значення після навчання									56,5			

Джерело: авторська розробка

Все ж вважаємо, що таке навчання:

- розширило знання здобувачів вищої освіти про зміст, форм та механізми творення державної гендерної політики; основні положення гендерного законодавства у сфері парламентської діяльності; чинники сприяння реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності;

досвід зарубіжних країн щодо забезпечення гендерної рівності у сфері парламентської діяльності;

– частково сформувало вміння: проведення аналізу й узагальнення інформації про реалізацію базових принципів гендерної політики у представницьких органах влади й інших органах публічної влади; визначення характеристики основних функцій суб'єктів гендерної політики у сфері парламентської діяльності; визначення передумов сприяння становленню гендерно-сенситивного (чутливого) парламенту;

– частково сформувало навички застосування: толерантності як базового принципу гендерності в діяльності публічних службовців; гендерно-чутливих індексів з метою оцінювання гендерної рівності; теоретичного аналізу наукової літератури з політології й інших споріднених наук, а також проведення емпіричного дослідження у сфері парламентської діяльності в Україні, зокрема шляхом опрацювання гендерно-чутливих індексів, які застосовуються з метою оцінювання наслідків реалізації гендерної політики в державі.

Вважаємо також, що посилення уваги у підвищенні кваліфікації публічних службовців (посадових осіб ОДВ та ОМС, парламентарів та їх помічників) до гендерних проблем сприятиме прискоренню заміни традиційних гендерних стереотипів на сучасні демократичні цінності, такі як:

– *принцип паритетної демократії* (характеризується визнанням рівноправності внеску жінок і чоловіків у розвиток демократії);

– *принцип гендерної демократії* (характеризується рівнем законодавчо закріплених рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в економічному розвитку держави).

При цьому зазначимо, що принцип паритетної демократії є дещо ширшим поняттям, ніж принцип гендерної демократії. Тому, що вже недостатньо лише законодавчо закріпити права і свободи громадян обох статей, хоча це ще є важливою задачею для будь якого демократичного

суспільства, але все більше виникає потреба у їх визнанні і дотримуванні. Усвідомленні права і свободи громадян, зокрема щодо їх рівності, стають пріоритетними і впливають на формування нової суспільної цінності – гендерної рівності.

Рівна можливість участі жінок і чоловіків у політичному житті України має стати нормою нашого життя і тому до основних чинників таких змін ми віднесли:

- «процеси демократизації, модернізації, гуманізації;
- перехід українського суспільства до ринкових форм господарювання, що вимагають оволодіння новими стилями і методами управління (більш гнучкими, адаптивними, гуманними);
- традиційно сильна позиція жіноцтва в українському суспільстві, яка склалася історично;
- конституційний вибір Україною європейського та євроатлантичного вектору розвитку» [119, с. 34-36].

Щодо останнього чинника – конституційний вибір Україною європейського та євроатлантичного вектору розвитку – він передбачає дотримання вимог Хартії прав людини Ради Європи та Хартії ЄС з основних прав людини.

Нині на порядку денному ПРООН реалізація завдань, визначених до 2030 року [25].

Як *висновок* зазначимо, що помітним є рух Українського суспільства у бік демократичних суспільних цінностей, які лежать у площині ідей, ідеалів і норм, а також у чинному законодавстві на підтримку ідеології паритетної демократії, що ґрунтується на конституційно визначеному європейському виборі розвитку та переходу до концепції «гендерного мейнстрімінгу», в основі якого лежить, зокрема й розвиток гендерної компетентності суб'єктів парламентської діяльності.

Таким чином, в Україні належним чином розвиваються принципи демократії, які базуватися на політичній і правовій культурі, у т.ч. на консенсусній, які характеризується нами, відповідно, сукупністю стійких форм політичної

свідомості і правової поведінки, зокрема толерантного ставлення до інших [120]. При цьому, у ході проведення начальних занять із цільовою аудиторією упродовж 2021-2023 років нами з'ясовано, що у більшості здобувачів вищої освіти (73,4%) найбільшу складність викликають питання толерантної поведінки у публічній сфері, що розглядається українськими вченими як важлива складова діалогу держави і суспільства [54]. Перевіряючи рівень комунікативної толерантності слухачів курсів підвищення кваліфікації за методикою В.Бойка [169], ми все ж помічаємо деяку динаміку його зростання: з 7,8 % (здатність приймати індивідуальності людей) у 2013-2014 рр., на які вказують вітчизняні науковці [54] до 15,3% у 2022 році, які ми отримали у результаті нашого дослідження. Однак, цей показник, як і інші, зокрема показник «категоричність суджень», «оцінювання інших людей», потребують підвищення.

3.3. Формування (гендерно-збалансованого) паритетного парламенту на засадах гендерної демократії та жіночого лідерства

Гендерна політика нині розглядається як одне з пріоритетних напрямів науки. Нині світова спільнота формує її нові принципи, спрямовані не лише на ідеологію гендерної рівності, а й на ідеологію гендерного паритету. Все більше уваги зосереджується на новій концепції гендерної політики: «від принципу однакового ставлення, що гарантує рівні права і можливості для всіх громадян, – до стратегії позитивної дії, яка передбачає зміщення акцентів із забезпечення рівних можливостей на забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності» [126, с. 166].

Науковці виокремлюють кілька типів державної політики щодо становища жінок (див. : Табл. 3.4).

Як бачимо з таблиці 3.4, тип рівноправності державної політики має на меті усунення статево-рольових відмінностей у процесі соціалізації особи.

Таблиця 3.4

**Типи державної політики щодо становища жінок, що передували
політиці гендерної паритетності**

Типи державної політики		
<i>Обмеженості</i>	<i>Залученості</i>	<i>Рівноправності</i>
чіткий розподіл функцій між статтями	надання соціального статусу жінок і чоловіків	створення рівних умов для самореалізації особистості
обмеження участі жінок у політичній і громадській діяльності	широка участь жінок у політичній і громадській діяльності	участь жінок в усіх сферах життєдіяльності

Джерело: розроблено автором.

Тобто, політика гендерної паритетності формується на ґрунті гендерного балансу, що сприяє зміні свідомості громадян. Це допомогло більшості громадян країн-учасниць ЄС в останню чверть ХХ століття виправити ситуацію з низькою репрезентацією жінок в органах влади, розробивши повний цикл програм, пов'язаних із жіночими питаннями на засадах паритетної демократії. Ці програми мали на меті забезпечити рівність можливостей для обох статей, надати допомогу жінкам, які зазнали дискримінації та розробити заходи для підвищення суспільної свідомості.

Такі дії з боку ЄС мали відповідні цілі, які включали соціально-політичний вимір до регуляторних правил та певні кроки до ліквідації кризи на ринку праці для жінок [206].

В подальшому вони змогли сформувати *паритетні парламенти* у більшості провідних держав Європи і світу, у яких гендерна рівність досягає паритетного представництва жіночої і чоловічої статті.

Таким чином у демократичному світі почала встановлюватись *паритетна демократія*, яку розглядають як «оптимальну модель системи стримувань і противаг, що забезпечує реалізацію рівних прав і можливостей для всіх учасників демократичного процесу, створюючи певний баланс інтересів. Відлік становлення паритетних відносин та взаємин можна

розпочати з розвитку конституціоналізму та парламентаризму, реалізації принципу розподілу влад» [91, с.13].

Деякі окремі питання розуміння проявів паритетної демократії досліджувались різними вітчизняними і зарубіжними вченими. Вони у своїх працях розглядали проблеми розподілу влади системного та функціонального характеру; взаємодію держави і громадянського суспільства; досягнення легітимності ПОВ [22; 43-44; 91; 136]. Утвердження її *принципів* сприяло розробленню механізмів формування і здійснення влади, взаємодії різних політичних та соціальних суб'єктів з громадянським суспільством. Тому, паритетна демократія сприймається як найоптимальніша форма вирішення суспільних задач.

На це вказують і показники індексів демократії та гендерної рівності за 2020 рік в Україні і в країнах Європи, де сформована паритетна демократія:

- перші місця за індексом демократії посідають Норвегія, Ісландія, Швеція [75], Україна на 79 місці серед 167 держав;
- перші місця за індексом гендерного розриву посідають Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія та Нова Зеландія [200], Україна на 59 місці серед 153 держав.

Перевірено, що запорукою ефективності й успішності багатьох європейських країн, є достатньо високий гендерний паритет і гендерно-орієнтоване бюджетування [31].

У контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває впровадження принципу гендерної паритетності і формування на його основі гендерно-збалансованого (паритетного) парламенту.

Україна також як і інші країни з демократичним вектором розвитку спрямувала свою діяльність на формування гендерно-збалансованого (паритетного) парламенту .

Так, у 2017 році робочою групою «Гендерно-сенситивний парламент» було запропоновано ряд змін до ЗУ [154]. Однак, не всі зазначені зміни знайшли своє відображення у чинному законодавстві України і донині.

Причина полягає у не високому рівні якості діяльності ВР України, що характеризується такими критеріями, як репрезентативність, незалежність, парламентські процедури, відповідальність перед громадськістю, парламентські послуги, взаємовідносини парламенту і ЗМІ.

Реалізація кожного з цих критеріїв потребує використання відповідних ресурсів (інтелектуальних, фінансових, матеріальних) і створення відповідних умов (правових, організаційних, соціально-психологічних) у державі.

Підвищення рівня кожного з них можливе за умов:

- створення електронного парламенту, адже критерії «репрезентативність» та «парламентські послуги» передбачають активне застосування інформаційно-комп'ютерних технологій;
- забезпечення інституційної спроможності парламенту, оскільки критерій «незалежність» передбачає законодавчо затвержене відокремлення політики від бізнесу;
- запровадження внутрішньої системи забезпечення якості діяльності парламенту, тому що критерій «парламентські процедури» передбачає їх стандартизацію;
- дотримання парламентарями вимог щодо доброчесності, адже критерій «відповідальність перед громадськістю» передбачає контроль виконання парламентарями власних повноважень, а критерій «взаємовідносини парламенту і ЗМІ» передбачає їхню прозорість [55].

Ці умови для більшості вітчизняних парламентарів є абсолютно новими і потребують від них нових знань та вмінь, а також іншої поведінки, що ґрунтується на зміненій системі цінностей, зокрема і тій, що стосується гендерної політики.

На основі зазначених критеріїв якості діяльності парламентів згідно встановлених європейських стандартів нами запропоновано комплекс базових показників, які відповідають паритетним парламентам.

Це :

- кількість представників обох статей у парламенті;
- якість законодавчих і нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності;
- рівень політичної культури у суспільстві;
- рівень гендерної компетентності [38].

Розкриємо кожний з них окремо.

Щодо першого показника паритетності парламенту, то у ВР України представництво жінок має позитивну динаміку. Так, у ВР ІХ-го скликання жінок 20,6% [184], на відміну від І-го скликання – 2,5% [198]. У ІІ-му скликанні – 4,1% , у ІІІ-му – 8% , у ІV-му – 5,5% , у V-му – 8,7%, VI-му – 7,8%, у VII-му – 9,6%, у VIII- му – 12% [139].

В ході проведеного в рамках ПРООН опитування працівників Апарату ВР України щодо оцінки реалізації гендерної політики та впровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату ВР України, на запитання: «На Вашу думку, чи зазнають сьогодні жінки/чоловіки в реальному житті дискримінації щодо професійного зростання?», 51% відповіли – «так», а до основних гендерних стереотипів у сучасній Україні віднесли стереотипи, які вказують на те, що «жінка повинна сидіти вдома і займатися дітьми і домашнім господарством» - 39% (жінки), 43% (чоловіки) та про те, що «чоловік повинен заробляти гроші і захищати сім'ю» - 30% (жінки), 40% (чоловіки).

На запитання: «Чи існують в структурному підрозділі Апарату ВР України координатори/консультанти з гендерних питань?», 68% респондентів відповіли - «ні»; «Чи сформульовані цілі гендерної рівності та чи передбачені вони в положенні про структурний підрозділ?» 53% респондентів відповіли - «ні».

Ці та інші приклади підтверджують думку про те, що виконання гендерних зобов'язань щодо паритетності в парламенті залишається і до нині не вирішеним питанням.

Другою причиною цього є *низька якість гендерних законодавчих і нормативно-правових актів (другий показник паритетності парламенту)*.

Якість закону не менш складне явище, як і якість діяльності парламенту в цілому. і тому різні науковці по-різному її розглядають. Ми ж погоджуємось з тим, що якість закону – це «показник його фактичної юридичної сили, яка акумулює в собі систему тих його ознак, які є необхідними й достатніми для забезпечення здійснення належного функціонально-правового впливу останнього» [64, с. 56].

Тобто, якісний закон – це закон, який є доступний, передбачуваний і зрозумілий. Він надає можливість кожному отримати адекватну інформацію щодо обставин застосування правових норм у конкретному випадку. Адже, «норма не може розглядатися як «закон», якщо вона не сформульована з достатньою чіткістю, щоб громадянин міг регулювати свою поведінку; громадянин повинен мати можливість – у разі необхідності за належної правової допомоги – передбачити, наскільки це розумно за конкретних обставин, наслідки, до яких може призвести певна дія» [2].

Згідно ч. 1 ст. 57 Конституції України встановлено, що «кожному гарантується право знати свої права і обов'язки» [89].

Ця конституційна норма часто використовується в судах і «відомо те, що у випадку встановлення судом того факту, що закон сформульований у спосіб, який не дозволяє особі знати свої права і обов'язки, застосування (тлумачення) такого закону повинно відбуватися судом на користь особи, яку позбавили (звужили) на підставі цього закону певного права або встановили (розширили) для неї нові обов'язки» [2].

Такий підхід застосовується також і Судом ЄС, який вважає, що принципи юридичної визначеності й легітимних очікувань означають, що

«наслідки законодавства Спільноти мають бути зрозумілими та очікуваними для тих, на кого воно поширюється» [2].

Тому кожний громадянин, а тим більше народний депутат України і працівники Апарату ВР України мають чітко розуміти й усвідомлювати сутність чинного гендерного законодавства. А якщо це не так, то є два шляхи вирішення:

- уточнення положень чинного законодавства чи їх удосконалення;
- підвищення рівня політичної і правової компетентності у сфері гендерної політики.

Саме ці два шляхи і розглядаються нами як третій і четвертий параметри формування паритетного парламенту.

Для вирішення третього параметру паритетності парламенту нами проаналізовано систему сформованості політичної освіти в державі і виявлено її недостатність [39], що проявляється різними показниками.

Це яскраво підтверджують результати досліджень, проведені вітчизняними вченими у 2019 році [131]:

91,2% опитаних експертів згодні з тим, що низький рівень політичної освіти громадян України є перешкодою для успішного розвитку країни та суспільства;

70% експертів вважають, що в Україні має бути впроваджена повністю нова система політичної освіти, створена з урахуванням міжнародного досвіду;

52% експертів вважають, що у створенні системи інститутів політичної освіти та формуванні її змісту загальнодержавні органи влади мають бути рівноправним партнером з іншими суб'єктами, зокрема органами місцевого самоврядування та недержавними інститутами;

53,2 % експертів підтримали ідею створення системи політичної освіти, яка охоплювала б усі складові системи освіти, включно з освітою дорослих, а також Збройні Сили та інші силові структури.

Однак, недостатня сформованість системи політичної освіти в державі негативно впливає на рівень політичної культури в суспільстві. Адже, вона має вирішити такі завдання, як:

- досягнення усвідомлення, прийняття і практичне здійснення людиною власних прав і політичної відповідальності;
- поширення і засвоєння громадянами знань про їх права, свободи та механізми їх здійснення, про шляхи розв'язання суспільних проблем;
- досягнення розуміння громадянами головних ідей та принципів демократії, здатності самостійно діяти для захисту власних прав та інтересів.

Тому, майбутня система політичної освіти України має охопити всі складові освіти (дошкільну, загальну середню, позашкільну, професійну (професійно-технічну), фахову передвищу, вищу освіту, освіту дорослих), Збройні Сили та інші силові структури. А її зміст, відповідно, має бути включений до освітніх програм закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти державної форми власності.

У цих освітніх програмах має бути розглянутий комплекс інтегрованих знань не лише з політології, а й зі сфери права, публічного управління й адміністрування, психології, філософії, філології тощо. При цьому, всі освітні програми мають відповідати державним стандартам освіти, сформованим на компетентнісній основі, яка передбачає сформованість не лише знань, умінь та навичок, а й мотивації, особистих якостей і здатностей, які сприяють досягненню якісного результату та самостійної діяльності щодо вирішення життєвих і професійних ситуацій на основі набутих знань.

Отримання політичної освіти у всіх громадян і, відповідно, у майбутніх народних депутатів і депутатів інших рівнів, сприятиме формуванню і розвитку демократичного суспільства з усіма видами демократії, зокрема і паритетної.

Позитивним є те, що нині в Україні перестають існувати старі цінності, такі як утвердження соціальної однорідності, колективізму тощо та

формуються нові, такі як свобода слова, рівність можливостей, справедливість, інвестиційна-привабливість, які відповідають європейським стандартам.

Для їх укріплення мають бути реалізовані всі гендерні зобов'язання України.

Щодо четвертого параметру паритетності парламенту (рівень гендерної компетентності), то він може бути забезпечений неперервністю відповідної освіти всіх учасників парламентської діяльності.

Для цього може бути врахований досвід зарубіжних держав. Наприклад у США, діяльність конгресу, як впливового актора політичного процесу, є об'єктом дослідження десятків центрів, орієнтованих водночас на навчальний процес з метою підготовки кваліфікованих експертів конгресової діяльності.

Серед таких, зокрема:

Американська асоціація політичних наук (ААПН), що реалізує Програму стипендій конгресу. Свій перший курс стипендіатів ААПН відкрила 1953 р., будучи орієнтованою по тому на ідею викладання політичного процесу на засадах практичного досвіду. На сьогодні Програма передбачає підготовку спеціалістів з проблем внутрішньої і зовнішньої політики федерального уряду, експертів різних галузей в США і міжнародних організацій. Програма завоювала репутацію видатного лідера з підготовки спеціалістів у галузі демократії. Вона стала взірцем для програм стипендій в усіх трьох гілках федерального уряду, стипендіальних програм Білого дому і Верховного суду, була адаптована для використання в парламентських інституціях за кордоном.

Альберт центр дослідження Конгресу, що реалізує діяльність у кількох напрямках. По-перше, пропонує унікальні академічні програми навчання в Конгресі як на рівні випускників (магістрів), так і на рівні бакалаврату, включаючи стипендії аспірантів. По-друге, Центр передбачає оригінальні стипендії для викладачів і студентів по різних аспектам політики і конгресу. По-третє, він виступає в якості важливого ресурсу з історії конгресу, насамперед, через діючий на його базі архів та збірник документів. І, нарешті,

Центр сприяє більш широкому розумінню діяльності Конгресу через програму інформування громадськості, яка включає в себе серії лекцій, виставки і публікації.

Міжнародний центр вчених імені Вудро Вільсона, що організовує семінари для вчених по різних аспектах політичного процесу в Конгресі. Кожний семінар передбачає участь чинних чи колишніх членів чи співробітників конгресу від кожної партії; дослідника-доповідача, який готує статтю (доповідь) по проблемі обговорення; представника преси. Крім того, традиційно в семінарах бере участь директор проекту по конгресу, який готує вступне есе, щоб висвітлити семінар в історичному контексті.

Центр В. Форда з дослідження державної політики, який підтримує дослідження і програми з питань державної політики і конгресу. Центр співробітничав з викладачами університету Кентуккі, що є залученими до викладання і дослідження тем у зазначених галузях. Центр спеціалізується на розробці суспільних і загальноосвітніх програм і виставок з питань державної політики і політики конгресу. Ці ресурси є доступними в університеті, а також інших закладах і агенціях Кентуккі.

Центр державного управління Дж.С.Стенніса, що є федеральною агенцією законодавчої влади, утвореною конгресом в 1988 р. для просування й зміцнення лідерства в сфері державної служби в США. Центр має зв'язки з університетом штату Міссісіпі, має офіс на Капітолійському пагорбі (округ Колумбія).

У Великій Британії така система представлена іншими інституціями.
А саме:

Міжнародний центр парламентських досліджень, що реалізує діяльність для формування ефективної політики та управління через поширення взаємодії між парламентами, урядами та іншими акторами суспільства.

Головна увагу центру зосереджена на поширенні прав і можливостей людського капіталу. З цією метою Центр організовує реалізацію навчальних програм, конференцій і політичних дискусій для вирішення актуальних питань

державної політики на міжнародній арені, в Європі і в Великій Британії. Ці заходи забезпечують форум для обговорення політики, дебатів, налагодження зв'язків та консолідації зусиль щодо застосування передової міжнародної практики.

Центр британського конституційного права та історії, що здійснює наукові дослідження та аналіз політики з конституційних питань. Центр сприяє встановленню стипендій шляхом розробки навчальних курсів, проведення публічних лекцій і семінарів, а також реалізації досліджень в рамках законодавчої діяльності і конституційного права. Центр співробітничает з іншими інституціями і особами, орієнтованими на вивчення конституційних проблем.

Зазначені центри, зрозуміло, не вичерпують усього переліку інституцій, що є орієнтованими на дослідження представницької влади (конгресу) в США, чи (парламенту) в Великій Британії. Втім вони є показовими для України, що стоїть перед необхідністю дослідження парламентаризму як наряду науки і політичної практики.

Наукове дослідження діяльності парламенту в аспекті подальшого розвитку демократії в Україні вимагає не тільки збереження вже існуючих наукових і освітніх центрів, прикладом якого є кафедра парламентаризму КНУ імені Тараса Шевченка, а й утворення нових (на кшталт центрів західних демократій) з метою осмислення шляхів подальшого демократичного розвитку суспільства.

Саме тому в Україні має бути сформована система політичної освіти, яка має забезпечити формування демократичного типу політичної культури у її політично активних громадян та демократичну державу, в цілому. Її змістом мають бути наповнені освітньо-професійні програми з політології, публічного управління та адміністрування, права тощо. Прикладом такої інтегрованої освітньо-професійної програми може бути програма «Парламентаризм і парламентська діяльність» зі спеціальності 281 «Публічне управління та

адміністрування», яка діяла з 2009 року у НАДУ при Президентіві України, а з 2021 року діє у КНУ імені Тараса Шевченка.

В її основі покладена сучасна вимога держави щодо підготовки нової генерації фахівців, яких потребує парламентсько-президентська форма правління, а також – компетентнісна рамка політико-управлінського лідера, визнана на світовому рівні, зокрема на рівні Гарвардського університету, яка ґрунтується на поведінковому підході і включає компетентності, що:

- розкривають сутність парламентаризму у публічному управлінні;
- характеризують практичний вимір представницької демократії;
- забезпечують досягнення результатів шляхом оволодіння аксіологією і технологією парламентської діяльності [44].

В умовах сучасної війни України з рф питання підготовки фахівців для парламентської діяльності ще більше загострилось. І, як зазначають вітчизняні науковці, особливе значення набула проблема *жіночого лідерства*, зокрема політичного. Про це йшлося на Рішельє-Форуму 2022 р. на семінарі «Відповідальне лідерство – основа побудови гендерно орієнтованого врядування», метою якого було створення платформи для обговорення та поширення успішних кейсів відповідального лідерства в контексті побудови гендерно орієнтованого врядування у післявоєнній відбудові України» [37, с. 13].

У рамках цього обговорення зазначалось, що паритетний парламент і паритетна система влади в Україні в цілому можлива за умов залучення політично активних та патріотично налаштованих молодих жінок, які проявили себе як активні та перспективні лідерки.

Представники і представниці нових політичних партій та проектів є менш обтяженими патріархальними стереотипами і тому більше дотримуються принципів рівності чоловіків і жінок.

Частка молодих політичних лідерів, які просувають демократичні цінності буде поступово зростати і це сприятиме швидшому досягненню гендерної рівності у політиці,

Як *висновок* зазначимо, що утвердження паритетної демократії, як сучасного і більш результативного її виду, можливе за умов включення більшої частини суспільства до демократичних цінностей, в результаті чого створюються умови для формування (гендерно-збалансованого) паритетного парламенту, в якому однаково представлені інтереси обох статей і створені умови для жіночого лідерства.

Основними показниками паритетності парламенту визначено кількісні характеристики представників обох статей у парламенті, якісні характеристики гендерних нормативно-правових актів, рівень політичної культури у суспільстві та рівень гендерної компетентності фахівців парламентської діяльності.

У цілому, модель гендерно орієнтованої парламентської діяльності в Україні ґрунтується на гендерно-правовому аналізі законопроектів та чинного законодавства, гендерній компетентності парламентарів і парламентських службовців, гендерній збалансованості (паритетності) парламенту.

Висновок до розділу 3

1. У ході дослідження пріоритетних напрямів розвитку гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні застосовано компаративний метод, в результаті якого встановлено, що імплементація зарубіжного досвіду у сфері реалізації гендерної політики можлива двома шляхами - відбором ефективних практик, які активно застосовуються у провідних державах світу та формуванням гендерно-чутливого законодавства шляхом удосконалення технології проведення гендерно-правової експертизи.

З'ясовано, що:

– у зарубіжних країнах не існує єдиного підходу до вирішення гендерних питань, що підтверджується розбіжністю у визначенні основних суб'єктів публічної влади (міністерства, комітети, ради, міжвідомчі групи з

рівноправного поводження, посадові особи в центральних органах публічної влади) та видів нормативно-правових актів (законів, постанов, резолюцій), які регулюють гендерні проблеми ;

– в Україні функціонують: Департамент сімейної, гендерної політики та протидії торгівлі людьми, як в Австрії та Люксембурзі; Уповноважений ВР України з прав людини та відповідальні особи в Секретаріатах Комітетів ВР України, як у Словенії; Урядова Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, як у Франції та Японії; Урядовий Комітет з проведення політики забезпечення рівноправності, як у Чехії; Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі, як у Франції.

Розглянуто перелік ефективних практик, які застосовуються у зарубіжних державах і можуть бути імплементовані в українську гендерну політику в політичному, економічному, фінансовому, інформаційному, мотиваційному, соціальному напрямках.

З'ясовано, що в Україні в умовах набуття нею статусу кандидата на членство в ЄС та офіційного старту на набуття членства в ЄС, актуальними залишаються питання імплементації міжнародних нормативно-правових актів, визнаних в ООН, ЄС, Раді Європи та МОП і потребують удосконалення, зокрема в напрямі вдосконалення процедури проведення гендерної експертизи.

Запропоновано удосконалену технологію проведення гендерної експертизи нормативно-правових актів, яка включає три структурні елементи, три етапи та три групи суб'єктів для її проведення. А саме: гендерно-правову експертизу, яка включає такі складові елементи й етапи, як гендерний аналіз, гендерне оцінювання та гендерне прогнозування; експертів, до складу яких входять представники з різних інституцій держави - уповноважені з реалізації гендерної політики у міністерствах та інших органах публічної влади та урядовий уповноважений з гендерної політики; науковці зі сфери соціології,

політології, права, психології, управління, фахівці з інформатизації; науковці НАН України.

З'ясовано, що формування нормативно-правової бази забезпечення гендерної політики в Україні є системним процесом, який відбувається під впливом міжнародних стандартів у сфері прав людини і гендерного паритету.

2. Розглянуто сутність поняття «гендерна компетентність» як сукупність відповідних знань, умінь, досвіду, мотивації, особистих якостей щодо дотримання рівності прав і свобод обох статей у всіх сферах їх життєдіяльності.

З'ясовано, що гендерно компетентна особистість у парламентській діяльності володіє відповідною сукупністю: знань з теорії і практики гендерно орієнтованої адміністративно-управлінської, політико-правової, соціально-психологічної діяльності; умінь щодо застосування цих знань на практиці; досвідом ефективного застосування гендерного законодавства в практичній діяльності; мотивацією формування гендерно спрямованого середовища як суспільної цінності; якостями особистості, які сприяють забезпеченню правильної, зокрема толерантної, поведінки з метою дотримання принципу рівності у суспільстві, організаціях та в побуті між чоловіками і жінками.

З'ясовано, що «гендерно компетентний фахівець» – це той, хто визнає і дотримується принципу паритетної демократії, а «гендерна компетентність політиків та публічних службовців як основних політичних акторів» - це один із дієвих механізмів досягнення гендерної рівності в парламенті, державі і суспільстві, запорука створення передумов для більшої демократії та самореалізації кожної особистості незалежно від її статі.

Розглянуто проблему формування гендерно компетентних фахівців парламентській діяльності на теоретичному і практичному рівнях: на теоретичному – розмежовано сутність базових понять гендерної політики – «толерантність» та «терплячість», які мають неоднозначно сприйматися політиками і публічними службовцями при виконанні власних повноважень; на практичному - розглянуто програми підготовки компетентних фахівців у

сфері гендерної політики та запропоновано власну програму підвищення кваліфікації народних депутатів та їх помічників на тему «Реалізація гендерної політики в органах державної влади» та тест з перевірки рівня гендерної компетентності, набутої слухачами під час навчання, який розроблений на основі теорії Б.Блума.

3. З'ясовано, що демократичні зміни в Україні стали підґрунтям для підвищення статусу жінки в суспільстві, а в умовах сучасної російсько-української війни – ще й залученням молодих жінок до владних інституцій, які продемонстрували високий рівень гендерної компетентності, політичної культури і патріотизму та проявили лідерські якості.

Обґрунтовано тенденцію переходу на нові концепції гендерної політики: від принципу однакового ставлення до стратегії позитивної дії; від застосування класичного гендерного підходу до концепції «гендерного мейнстрімінгу».

З'ясовано, що гендерно-збалансований (паритетний) парламент ґрунтується на паритетній демократії і характеризується відповідними кількісно-якісними показниками, такими як кількість представників обох статей у парламенті, якість законодавчих і нормативно-правових актів, рівень політичної культури у суспільстві та рівень гендерної компетентності фахівців парламентської діяльності.

Уточнено, що принцип паритетної демократії є дещо ширшим поняттям, ніж принцип гендерної демократії, тому що в сучасному демократичному світі вже недостатньо лише законодавчо закріплених прав і свобод громадян обох статей, все більше виникає потреба у їх визнанні і дотриманні. Усвідомленні права і свободи громадян, зокрема щодо їх рівності, стають пріоритетними і впливають на формування нової суспільної цінності – гендерної рівності.

У цілому зазначено, що в Україні створено необхідні соціально-економічні та культурні передумови для встановлення паритету статей у публічній владі. А щодо можливостей, то для їх забезпечення необхідно подолання гендерних стереотипів шляхом залучення молодих жінок з

лідерськими якостями до владних інституцій та підвищення рівня гендерної компетентності і політичної освіти серед представників парламентської діяльності.

Основні положення розділу оприлюднені у публікаціях автора: [38; 40; 98].

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено актуальне наукове завдання, яке полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні наукових засад становлення, формування, розвитку, оцінювання, гендерних особливостей парламентської діяльності в Україні та розробленні практичних рекомендацій щодо їх застосування органами публічної влади.

Отримані в процесі дослідження результати, їх апробація та використання в практичній діяльності підтверджують актуальність дослідження, свідчать про досягнення поставленої мети, виконання завдань та дають підстави для формулювання таких висновків і пропозицій:

1. Систематизовано наукові погляди на дослідження проблем гендерних особливостей в динаміці їх розвитку:

від феміністських (ліберальний, радикальний, гуманістичний, соціалістичний фемінізм) до гендерних (психоаналітичний, постмодерністський, конструктивістський, антирасистський, кіберфемінізм) концепцій;

від розуміння суто біологічного значення сутності поняття «гендер» до його соціокультурного значення та політичного виміру;

від проголошення декларативних ідей про рівноправність статей до підтримки жіночої участі в політичному житті держави та адаптації гендерної проблематики і феміністських ідей до суспільних наук та гуманітарної сфери знань;

від гендерно-нейтрального наукового підходу до системного, який сприяє формуванню антидискримінаційного законодавства й гендерної політики в усіх сферах життєдіяльності та до стандартизованого підходу, згідно з яким здійснюється збір інформації щодо гендерних питань за єдиними критеріями, запроваджується гендерна статистика, досягається гендерний мейнстрімінг.

З'ясовано, що політика творення суспільства гендерної рівності набуває пріоритетного значення в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, в представницьких органах влади всіх рівнів (парламент та

його структурні елементи – апарат, комітети, фракції, комісії), і характеризується впровадженням *комплексного гендерного підходу*, який розглядає гендерну рівність в усіх напрямках політики і програм.

Охарактеризовано структуру гендерної політики за сферами впливу та визначено основні інструменти її реалізації - гендерна демократія, гендерна освіта, гендерна культура.

З'ясовано, що базовими принципами гендерної політики є формування двох ідеологій - паритетної демократії та гендерної рівності.

Визначено, що основними принципами реалізації гендерної політики в парламентській діяльності є толерантність, демократія, політична відповідальність і культура.

2. Охарактеризовано сутність базових понять дослідження гендерних особливостей у сфері парламентської діяльності, а саме уточнено поняття:

«гендерна політика у сфері парламентської діяльності» як складова державної гендерної політики, спрямованої на утвердження гендерної рівності між чоловіками і жінками у досягненні ними публічної влади шляхом користування гарантованими правами та свободами і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті політико-управлінських рішень на національному і місцевому рівнях;

«парламентська діяльність» як особливий вид політичної діяльності представницьких органів влади в державі, які є виразником волі народу і забезпечують ефективну взаємодію між ними;

«гендер» як система забезпечення нових форм взаємодії у суспільстві й державі, що ґрунтуються на рівних та рівноправних відносинах між чоловіками і жінками в усіх сферах суспільного життя, а не як набір характеристик індивіда – чоловіка або жінки.

З'ясовано, що на сучасному етапі розвитку гендерної політики у багатьох прогресивних демократичних державах світу (Австрія, Бельгія, Великобританія, Данія, Естонія, Ірландія, Ісландія, Іспанія, Італія, Канада,

Литва, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Польща, Португалія, Руанда, Фінляндія, Франція, Швеція, Шотландія, Японія) результативними механізмами впливу на формування і розвиток гендерної політики в державі є гендерно-правова експертиза, яка включає гендерну діагностику, оцінювання й прогнозування законодавчої і нормативно-правової бази, а також - гендерно-орієнтоване бюджетування.

3. Визначено й охарактеризовано чинники гальмування своєчасного і якісного виконання Україною гендерних зобов'язань.

Визначено напрями їх усунення: розроблення чіткого плану дій, що ґрунтується на загальних принципах гендерної політики ЄС (права людини, демократія, верховенство права); проведення системного колективного контролю за здійсненням гендерно-правової експертизи прийнятих і проектних нормативно-правових актів у Верховній Раді України; створення відповідних організаційних структур по всій вертикалі публічної влади з метою забезпечення принципу гендерної паритетності.

Визначено, що переважаючими проблемами у сфері реалізації гендерної політики в Україні залишаються недосконалість законодавства, недостатній рівень підготовленості фахівців, низький рівень взаємодії між різними структурними елементами системи, що гальмує досягнення гендерного мейнстрімінгу і потребує, відповідного уточнення повноважень основних суб'єктів гендерної політики у сфері парламентської діяльності шляхом упорядкування їхніх управлінських функцій. Встановлено, що в цьому важливу роль має відігравати Інститут уповноваженого з гендерних питань у ВР України, щорічний звіт якого має оприлюднюватися й обговорюватися в експертному середовищі.

4. Науково обґрунтовано гендерні особливості у сфері парламентської діяльності в Україні, до яких віднесено:

– трансформацію наукових підходів щодо розгляду гендерних проблем з гендерно-нейтрального до системного та стандартизованого і створюються умови для досягнення гендерного мейнстрімінгу, що

ґрунтується на засадах паритетної демократії, які вплинули на формування базових ідеологій гендерної політики, що ґрунтуються на забезпеченні інтересів жінок і чоловіків (ідеологія паритетної демократії) та зменшенні нерівності між жінками і чоловіками (ідеологія гендерної рівності);

- базові принципи реалізації гендерної політики, такі як толерантність, демократія, політична відповідальність, які характеризуються, відповідно: повагою, прийняттям різноманіття; свободою вибору, гласністю, виборністю; чесним і сумлінним виконанням повноважень і завдань;

- гендерно-чутливі індекси, які застосовуються з метою оцінювання наслідків реалізації гендерної політики в державі та їх класифікація на: міжнародні, започатковані ООН (індекси людського розвитку, гендерного розвитку, гендерної довіри, гендерної нерівності, глобального гендерного розриву); регіональні, якими опікуються організації з різних сфер людської діяльності (індекси економічних можливостей жінок, соціальних інститутів і гендеру, гендерної справедливості); спеціальні, за якими оцінюють стан гендерної рівності і гендерної недискримінації (освітній, кластерний, соціальний, національний);

- функції і повноваження основних суб'єктів реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності.

Систематизовано етапи становлення, функціонування, розвитку й оцінювання гендерної політики в Україні, пов'язані з: трансформацією наукових концепцій (феміністської – у гендерну) та формуванням нормативно-правової бази, що ґрунтується на міжнародних стандартах (2005 - 2017 рр. – етап становлення); зміною структури суспільства та відносин між чоловіками і жінками, що ґрунтуються на рівних та рівноправних відносинах між ними в усіх сферах суспільного життя, а не лише на наборі характеристик чоловічого й жіночого індивідів, та характеризуються законодавчим визначенням основних суб'єктів реалізації гендерної політики з числа посадових осіб центральних органів державної влади і запровадженням

комплексу нормативно-правових актів, що сприяють реалізації гендерної політики в державі і в усіх її інституціях (2017 - 2019 рр. – етап функціонування); розробленням і запровадженням гендерних профілів областей і міст України, парламентських фракцій і комітетів (2019 – 2020 рр. – етап розвитку); застосуванням державної гендерної статистики, що ґрунтується на гендерно-чутливих індексах (з 2020 р. – по т. ч. – етап оцінювання);

5. Визначено й обґрунтовано пріоритетні напрями розвитку гендерно орієнтованої парламентської діяльності в Україні, такі як:

- вдосконалення гендерно-правового аналізу чинного законодавства;
- розвиток політичної і правової культури парламентарів як складових їх гендерної компетентності;
- формування моделі гендерно орієнтованої парламентської діяльності в Україні, що ґрунтується на гендерно-правовому аналізі законопроектів та чинного законодавства, гендерній компетентності парламентарів і парламентських службовців, гендерній збалансованості (паритетності) парламенту.

6. Сформульовано практичні рекомендації з реалізації гендерної політики в Україні у сфері парламентської діяльності:

1. Верховній Раді України - розвивати потенціал гендерно-сенситивного парламенту шляхом:

- забезпечення гендерної рівності у структурі парламенту (комітети, фракції, групи, комісії) та його апараті (керівництво, управління, секретаріати комітетів);
- здійснення обов'язкової гендерно-правової експертизи не лише на етапі перевірки ухвалених законів, а й на етапі законопроектної діяльності;
- розроблення гендерних профілів парламентських фракцій, комітетів Верховної Ради України, Апарату Верховної Ради України;

– створення спеціальної комісії чи комітету, що опікується проблемами рівноправності статей.

2. *Омбудсмену Верховної Ради України - шляхом:*

– посилення координації діяльності суб'єктів формування й реалізації державної гендерної політики у сфері парламентської діяльності;

– забезпечення гендерного балансу у політичних, зокрема й у парламентських партіях.

3. *Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини - шляхом:*

– сприяння діалогу між урядом і ПС;

– надання системних політичних консультацій та технічної допомоги КМУ та його структурам.

4. *Урядовому уповноваженому з питань гендерної політики шляхом:*

– посилення участі у прийнятті Національного плану дій, державних цільових програм, затвердженні порядку проведення гендерно-правової експертизи;

– посилення уваги на розвиток гендерної культури і гендерної компетентності державних службовців і парламентарів;

– запровадження колегіальних науково-консультаційних рад.

5. *Кабінету Міністрів України - виконання міжнародних у сфері гендерної політики шляхом:*

– удосконалення державної гендерної статистики;

– збалансування розподілу часу між професійним та приватним життям жінок і чоловіків;

– забезпечення гендерного бюджетування та гендерного аналізу державних рішень;

– посилення адвокаційної діяльності;

– запровадження посади спеціального міністра з гендерних питань для вирішення проблем рівноправності статей в усіх сферах життя держави.

6. *Органам місцевого самоврядування - шляхом:*

- просування представництва та лідерства жінок на місцевому рівні;
- приділення уваги викоріненню дискримінаційної культури, гендерних установок і стереотипів;
- створення спеціальних комісій чи комітетів у місцевих радах, що опікуються проблемами рівноправності статей.

Подальший розвиток можуть мати питання визначення нових моделей партнерства жінок і чоловіків в представницьких органах влади всіх рівнів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андроцентризм. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.01.2022)
2. Берназюк Я. Категорія «якість закону» як складова принципу верховенства права та гарантія застосування судом найбільш сприятливого для особи тлумачення закону. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/1011199> (дата звернення: 19.01.2024)
3. Бетті Фріден, ключова феміністка другої хвилі – 2022. URL: <https://uk.lifehackk.com/26-betty-friedan-biography-3528520-5386> (дата звернення: 10.01.2022)
4. Більше сексуального насильства і звернень від переселенців. URL: <https://www.dw.com/uk/bilse-seksualnogo-nasilstva-i-zvernen-vid-pereselenciv-pid-cas-vijni/a-66605444>
5. Богачевська-Хомяк М., Веселова О. М. Жіночий рух в Україні. Енциклопедія історії України : у 10 т. / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. ; Інститут історії України НАН України. К.: Наукова думка, 2005. Т. 3 : Е - Й. 672 с.
6. 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. 2023. Випуск 1 (57). С.56-61. URL: <http://visnyk-psp.kpi.ua/article/view/280790/274952> (дата звернення: 5.12.2023)
7. Введение в гендерные исследования: В 2 ч. Ч. I. Учебные материалы к курсу открытого дистанционного обучения по гендерным исследованиям. Харьков: ХЦГИ, 2003. 344 с.
8. Введение в гендерные исследования: В 2 ч. Ч. II. Хрестоматия к курсу открытого дистанционного обучения по гендерным исследованиям. Харьков : ХЦГИ, 2003. 312 с.
9. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. *Політичний менеджмент*. 2008. № 6. С. 160-166.

ULR: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PoMe_2008_6_17 (дата звернення:10.01.2022)

10. Вілкова О. Ю. Конструктивні та деструктивні функції гендерних стереотипів : Автореф. дис... канд. соціол. Наук : 22.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2005. 18 с.

11. Вірус світового безладу: що таке кіберфемінізм? ULR: <https://special.theoryandpractice.ru/cyber-feminism> (дата звернення: 15.09.2023)

12. Виборчий Кодекс України. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 15.09.2023)

13. Воронько Л.О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність. *Державне управління: теорія та практика*. 2012. № 2. ULR: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2 (дата звернення: 10.12.2023)

14. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій: навчально-методичний посібник. /Укладач: Артеменко Л.М. Обл. орг. Спілки жінок України. Під-во “Навчально-методичний центр” Федерації профспілкових організацій Чернігівської області. Чернігів. 2008. 54 с.

15. Галіцина Н.В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 5/2012. ULR: [file:///C:/Users/Lida/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa4800.32302/27.pdf](file:///C:/Users/Lida/AppData/Local/Temp/Rar$DIa4800.32302/27.pdf) (дата звернення: 15.09.2023)

16. Гендерні аспекти державної служби : **монографія** / [М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька] ; за заг. ред. Богдана Кравченка. К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2002. 336 с. С. 234

17. Гендерний моніторинг КВУ на місцевих виборах 2015 (Заява №3). ВГО "Комітет виборців України". ULR: <http://www.cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug:2015-3> (дата звернення: 10.01.2022)

18. Гендерна політика в місцевих громадах: Інформаційно-практичний посібник для голів та депутатів сільських, селищних, міських рад: Інформаційно-практичний посібник. Чернігів, 2010. 56 с.

19. 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. Сулова. Київ, 2020. 186 с. ULR: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf/> (дата звернення: 15.12.2023)

20. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

21. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. ULR: http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf (дата звернення: 15.12.2023)

22. Гендерна політика в системі публічного управління України / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, А. Алексеєнко, О. Бутенко, В. Костик, О. Руденко, Н. Богданова; за заг. ред. К. Ващенко]. К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. 125 с. ULR: file:///C:/Users/Lida/Downloads/kniga_gender_UA.pdf (дата звернення: 15.09.2022)

23. Гендерні профілі 24 областей України та м. Києва. ULR: <https://www.minregion.gov.ua/about/politika-gendernoyi-rivnosti/tsikavo-ta-korisno-pro-gender/genderni-profil-24-oblastej-ukrayiny-ta-m-kyyeva> (дата звернення: 15.09.2022)

24. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі : практ. посіб. / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій, О. Остапчук, О. Цюпа. – Київ : Віваріо, 2020. 88 с. <https://mof.gov.ua/storage/files/%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9%D0%BF>

[%D1%96%D0%B4%D1%85%D1%96%D0%B4 %D1%83 %D0%B1%D1%8E %D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83 %D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%96.pdf](#) (дата звернення: 15.09.2022)

25. Гендерна рівність: ключові напрями. ULR: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality.html> (дата звернення: 10.01.2022)

26. Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика: Інформаційний посібник для депутатів. Проєкт ЄС-ПРООН з парламентської реформи у співпраці з офісом Урядової уповноваженої з питань гендерної політики. ULR: [file:///C:/Users/Lida/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa6252.25512/Gender_Equality_guide_VRU_2020.pdf](file:///C:/Users/Lida/AppData/Local/Temp/Rar$DIa6252.25512/Gender_Equality_guide_VRU_2020.pdf) (дата звернення: 10.01.2022)

27. Гендерна рівність та права жінок: практично-методичний посібник викладача. ULR: <https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/Curriculum-Gender-Equality-Final.pdf> (дата звернення: 10.01.2022)

28. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України: дослідження проведене за підтримки уряду Швеції. К.: Видавництво “Заповіт”, 2016. 244 с.

29. Гендерні ролі та стереотипи. ULR: <http://www.oht.sm.gov.ua/index.php/ru/gumanitarna-politika/sotsialniy-zahyst/3350-genderni-rol-i-ta-stereotipi> (дата звернення: 10.08.2021)

30. Гендерна сенситивність парламенту та протидія сексизму у діяльності членів парламентів. Інформаційна довідка Інформаційно-дослідницького центру Верховної Ради України, ULR: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00XCJG.pdf (дата звернення: 10.09.2022)

31. 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.

32. Гендерні студії: загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації. / укладачі: Гошовська В.А., Григорович Л.С., Даниленко Л.І., Дудко І.Д. : Наказ НАДС України від 13 червня 2023 р. № 86-23. 7с. <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/363/files/200433d8-ccb9-4347-9ae5-ecd3a709c258.pdf> (дата звернення: 15.09.2023)

33. Гендерна стратифікація. ULR: <https://www.stud24.ru/sociology/gendernaya-stratifikaciya/222729-652125-page3.htm> (дата звернення: 10.08.2022)

34. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні : дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01. Київ, 2004. 223 с.

35. Глобальний індекс гендерного розриву: Україна втратила 15 позицій. ULR: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-global-gender-gap-index/31179599.html> (дата звернення: 15.12.2023)

36. Глобальний гендерний розрив в 2019 році: висновки для України URL: <https://genderindetail.org.ua/library/ekonomika/globalniy-genderniy-rozriv-v-2019-rotsi-visnovki-dlya-ukraini-1341342.html> (дата звернення: 15.12.2023)

37. Гонюкова Л., Канівець М., Сичова В. Гендерна орієнтація публічного врядування в Україні в післявоєнній відбудові Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. 2023. Том 18. № 2. С. 12 – 18. С. 13 <https://gov.bulletin.knu.ua/article/view/1609/1307> DOI: <https://doi.org/10.17721/2616-9193.2023/18-2/14/> (дата звернення: 12.12.2023)

38. Горулько О.Ю. Гендерна компетентність – дієвий механізм утворення паритетного парламенту. *Науковий журнал «Політикус»*. 2021. Випуск 2. С. 69 - 74. URL: www.politicus.od.ua. (дата звернення: 10.12.2021)

39. Горулько О.Ю. Співвідношення політичної та правової культури. 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. С. 70-79. Наукова школа вітчизняного парламентаризму. Серія «Бібліотека народного депутата».

40. Горулько Ольга. Гендерно-правовий аналіз чинного законодавства України: сутність та проблеми застосування. *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. 19-26. URL: <http://academy.gov.ua/parliaments/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=3/> (дата звернення: 10.10.2021)

41. Горулько Ольга. Етапи становлення гендерної політики в Україні. *Вісник Львівського університету*. Серія філософсько-політологічні студії. 2022. № 40. С. 31-39. (Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща). URL: <http://www.journal@fps-visnyk.lnu.lviv.ua> (дата звернення: 10.12.2022)

42. Горулько О.Ю. Проблеми реалізації гендерних зобов'язань у Верховній Раді України. *Вісник Львівського університету*. Серія філософсько-політологічні студії. 2021. № 35. С. 142 – 150. (Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща). URL: <http://www.journal@fps-visnyk.lnu.lviv.ua> (дата звернення: 10.12.2022)

43. Гошовська В. Г. Основи гендерної політики в парламентській діяльності : **навч. посіб.** / [В. А. Гошовська, Н. Б. Ларіна, В. В. Святненко] ; за заг. ред. В. А. Гошовської. К., 2011. 100 с. (дата звернення: 10.10.2021)

44. Гошовська В. А. Парламентаризм : підручник. 2-ге вид., допов. й розшир. / В. А. Гошовська [та ін.]. Київ : НАДУ, 2019. 704 с.

45. Гошовська В.А. Представницькі органи влади у забезпеченні сталого розвитку України. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. Спецвипуск. Видавництво НАДУ, 2020. С. 91–96.

46. Гошовська В. Сучасні тренди і проблеми розвитку парламентаризму в Україні. *30 років незалежності України: досягнення, виклики, перспективи*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 10 верес. 2021 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, О. М. Андрєєвої, В. А. Гошовської. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2021. С. 11-13.

47. 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. ULR: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2019_1_6 (дата звернення: 10.10.2021)

48. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.

49. Григорович Л.С., Даниленко Л.І. Реалізація гендерної політики в українському парламенті – шлях до розвитку політичного лідерства. *Вісник Львівського університету*. Серія філософсько-політологічні студії. 2023. № 51 С. 137-143.

50. Грицяк Н. В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної гендерної політики в Україні [Текст]: автореф. дис. д-ра наук з держ.управл.: спец. 25.00.01 “Теорія та історія державного управління” / Н. В. Грицяк - Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. К., 2005. 36с.

51. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. К. : Вид-во НАДУ, 2004. 384 с., С. 122.

52. Громова О.Є. Роль координаційної функції в процесі управління організацією. *Економіка і суспільство*. 2016. № 7. С. 256 - 259. ULR: https://economyandsociety.in.ua/journals/7_ukr/43.pdf (дата звернення:10.10.2022)

53. Даниленко Л.І. Політична освіта в Україні як чинник формування демократичної держави та демократичного типу політичної культури.

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. С.109 – 129.

54. 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. ULR: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaduppu_2015_4_13 (дата звернення: 10.10.2022)

55. Даниленко Л.І. Традиції і цінності парламентаризму в умовах глобальних змін. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Державне управління. Том 18. № 2 (2023). С. 25-30. ULR: <https://gov.bulletin.knu.ua/article/view/1609/1307> DOI: <https://doi.org/10.17721/2616-9193.2023/18-4/14> (дата звернення: 12.12.2023)

56. Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. Цінності та соціальна відповідальність політичної еліти. Елітознавство: підручник / В.А. Гошовська [та ін.]. 2-е видання, перероблене та доповнене. К.: КНУТШ, 2022. 220 с. С.156 – 169.

57. Даниленко Л.І., Гошовська В.А. Гендерні традиції українського народу та їх розвиток у сучасних умовах відновлення держави. *Регіональні студії*. 2023. № 34. С. 7-12. ULR: http://regionalstudies.uzhnu.uz.ua/archive/34/34_2023.pdf (дата звернення: 10.12.2023)

58. Даниленко Л.І., Григорович Л.С. Гендерна компетентність - шлях до демократичного розвитку України. *Вісник Львівського університету*. Серія філософсько-політологічні студії. 2023. № 50. С. 150-156.

59. Декларація принципів толерантності (прийнята 16 листопада 1995 р.). ULR:- http://www.tolerance.org.md/rom/docs/decl_u.htm (дата звернення: 10.10.2021)

60. Демократія. ULR: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Демократія/> (дата звернення: 10.10.2021)

61. Демчук Д. В. Перспективи паритетної демократії в Україні та завдання жіночого руху. *Актуальні проблеми політики*. 2012. Вип. 47. ДЗ «ПНПУ ім. К. Д. Ушинського. URL: http://app.nuoua.od.ua/archive/47_2012/15.pdf (дата звернення: 12.12.2023)
62. Домашнє завдання для України”, або дещо про план дій Україна – ЄС. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_4832 (дата звернення: 12.12.2023)
63. Доповідь з людського розвитку. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/inequality-adjusted-human-development-index-ihdi> (дата звернення: 12.12.2023)
64. Драч Д.Л., Михайлінас Т.В.. Поняття, сутність та значення якості закону. URL: <file:///C:/Users/User/Desktop/8417-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-16906-1-10-20200515.pdf> (дата звернення: 15.09.2022)
65. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. К. : НАДУ, 2011. Т. 4 : Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін. 2011. 648 с.
66. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. К. : НАДУ, 2010. 820 с.
67. Жакупрова Р. Гендерный баланс на уровне принятия решений : опыт стран. URL : <http://www.businesswomen.kz/pubikacii-i-stati/gendernyu-balans-na-urovne-prinyatiya-resheniy-opyt-stranzhakupova-r.html?lang=ru>.(дата звернення: 22.08.2020)
68. Жінки. Мир. Безпека. Інформаційно-навчальний посібник для фахівців сектору безпеки. К., 2018. Посібник розміщено на сайті ОБСЄ: <https://cutt.ly/frnZbqX> (дата звернення: 20.08.2022)
69. Законодавство України з гендерної рівності. URL: <http://www.legislationline.org/topics/topic/7/country/52/> (дата звернення: 12.12.2023)

70. Ілікчієва К. Гендерний аналіз нормативно-правових актів в Україні. Інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. URL: https://www.auc.org.ua/sites/default/files/gendernyy_analiz_normatyvno-pravovyh_aktiv_v_ukrayini_.pdf (дата звернення: 12.12.2023)
71. Індекс гендерної нерівності. URL: <https://www.google.com/search?client=opera&q=індекс+гендерної+рівності&sourceid=opera&ie=UTF-8&oe=UTF-8> (дата звернення: 10.09.2022)
72. Індекс гендерної нерівності в Україні та Європі. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/03/08/infografika/suspilstvo/indeks-hendernoyi-nerivnosti-ukrayini-ta-yevropi> (дата звернення: 10.09.2022)
73. Індекс гендерного розриву: в Україні та світі. URL: <https://kpi.ua/2019-kp8-2> (дата звернення: 10.09.2022)
74. Індекс гендерного розриву-2017. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/indeks-gendernogo-rozryvu-2017> (дата звернення: 05.09.2021)
75. Індекс демократії. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.09.2022)
76. Індекс соціальної згуртованості і примирення ООН для східної України. URL: https://use.scoreforpeace.org/files/publication/pub_file/16/Tolerant%20AndSociallyResponsibleCitizenship_UKR.pdf (дата звернення: 10.09.2022)
77. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні. Моніторинговий звіт. 2021. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf/ (дата звернення: 10.09.2022)
78. Ірина Федорів, Вікторія Олійник. Депутати яких партій воюють? Дослідження. URL: <https://glavcom.ua/publications/deputati-jakikh-partij-vojujut-doslidzhennja-911869.html/> (дата звернення: 12.12.2023)

79. Інститут толерантності (мета діяльності - становлення взаємоповаги і дружніх відносин між людьми через культурний діалог). URL: - - <http://www.tolerinst.ru> (дата звернення: 10.009.2022)

80. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності [Текст] : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с.

81. Кілієвич О. Англо-український глосарій термінів і понять з аналізу державної політики та економіки. К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2003. 512 с.

82. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. Жінки в політиці в Україні: національний рівень. 2006. С.144–155. С. 244. URL: <https://cutt.ly/vheYhjl> (дата звернення: 02.03.2020)

83. КМУ ухвалив індикатори для моніторингу гендерної рівності URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-indikatori-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti> (дата звернення: 02.08.2021)

84. Комих Н.Г. Роль гендерних стереотипів у дискурсивних владах політичного простору. *Актуальні проблеми політики*. 2017. Вип. 59. URL: http://app.nuoua.od.ua/archive/59_2017/17.pdf (дата звернення: 02.08.2021)

85. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 12.12.2023)

86. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text (дата звернення: 12.12.2023)

87. Кондратюк М. М., Постельжук О. П. Етнічна толерантність як один із критеріїв інтеграції України в європейський політичний простір. Панорама політологічних студій: Науковий вісник Рівненського державного

гуманітарного університету Випуск 8, 2012. ULR:
file:///C:/Users/Lida/Downloads/Pps_2012_8_34.pdf (дата звернення: 12.12.2023)

88. Консенсусна модель демократії А. Лейпхарта. ULR:
<http://politics.ellib.org.ua/pages-2599.htm>. (дата звернення: 10.09.2022)

89. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141). ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.09.2021)

90. Кормич Л.І. Паритетна демократія : навч.-метод. посібник /Л.І. Кормич, Т.М. Краснопольська. Одеса : Фенікс, 2015. 96 с., С. 17 (Сер. «Навчально-методичні посібники»). ULR:
<http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/14886/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%87%20%D0%9B.%20%D0%86.%20%D0%9F%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%96%D1%8F.pdf?sequence=1&isAllowed=y/> (дата звернення: 12.12.2023)

91. Кормич Л. І. Принципові засади паритетної демократії. С. 12-20. ULR:
http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1082/Kormich_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y , (дата звернення: 19.01.2024)

92. Котовська О. Суспільні цінності як фактор становлення та розвитку зовнішньої політики України/ *Ефективність державного управління*. 2016. ВИП. 4 (49). Ч. 1. С. 49 – 58.

93. Кресіна І. О., Ярош О. Б. Гендерний аналіз політичного процесу в Україні. Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства: монографія / за заг. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. Київ: Юрид. думка, 2007. С. 178-218.

94. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії / монографія. К.: Вид-во Соломії Павличко „Основи”, 2005. 304 с.

95. Кутова Н. Гендерні ініціативи в педагогічній освіті. *Завуч*. 2000. № 33. С. 3-4.

96. Лідія Даниленко. Проблеми формування толерантного середовища в Україні. 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. 49-51. <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/63d065dc-20b2-4aac-b9f2-5a97a55ca011.pdf> (дата звернення: 19.01.2024)

97. Лідія Даниленко. Консенсусна культура як запорука розвитку майбутнього толерантного суспільства незалежної України. *Незалежність України: сучасна доктрина і практика публічного управління* : матеріали міжнар. круглого столу до Дня Незалежності України (Київ, 22 серп. 2022 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2022. 272 с. С.13-16.

98. Лідія Даниленко, Ольга Горулько. Пріоритетні напрями розвитку гендерно-орієнтованої парламентської діяльності в Україні. *Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7–8 черв. 2022 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ імені Тараса Шевченка, 2022. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/316/files/dbca2488-6b24-4608-9db6-0931798c158b.pdf>, С. 25-28 (дата звернення: 10.09.2023)

99. Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. Цінності та соціальна відповідальність політичної еліти. Елітознавство: підручник / В.А. Гошовська [та ін.]. 2-е видання, перероблене та доповнене. К.: КНУТШ, 2022. 220 с. С.156 – 169.

100. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 15.06.2020).

101. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 15.06.2020).

102. 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 (дата звернення: 15.06.2020).

103. Ліквідація правових бар'єрів у сфері жіночої зайнятості: Як це впливає на транспортно-логістичний сектор України? Submitted by Nato Kurshitashvili on Tue, 03/06/2018. URL: <http://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/uk/lifting-legal-barriers-womens-employment-how-itimpacts-ukraines-logistics-and-transport-sector> (дата звернення: 15.06.2020)

104. Максименцева Н.О. Політичне лідерство у виборчому процесі як форма реалізації гендерних прав: юридичний аспект. *Юридичний вісник*. 2023. №4. С. 53-59. URL: <http://yurvisnyk.in.ua/index.php/yuridichnij-visnik-4-2023.html> (дата звернення: 19.01.2024)

105. Максименцева Н.О. Гендерний аспект правового регулювання політичного лідерства у сфері миру та безпеки. *Актуальні питання держави і права*. 2023. № 100. С. 89-95.

106. Маніфест Чорного фемінізму. URL: <https://feminist.krytyka.com/ua/articles/manifest-chornooho-feminizmu> (дата звернення: 10.09.2022)

107. Матеріали семінарів “Політичне лідерство жінок та вибори-98” / Проект “Гендер в розвитку” ПРООН та SIDA. К., 1998. 76 с.

108. Мельник Т. Гендерна політика в Україні. К.: Основа, 1999. 91 с.

109. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. 2-ге допов. вид. К.: Стилос, 2010. 440 с.

110. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 15.06.2020).

111. Міністерство соціальної політики розробило проект Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL: <https://dn.gov.ua/news/ministerstvo-socialnoyi-politiki->

[rozrobilo-proyekt-derzhavnoyi-strategiyi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhlyvostej-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku](#) (дата звернення: 15.08.2023)

112. Місце жінки в політиці: що змінилося? URL: <https://www.prostir.ua/?focus=mistse-zhinky-v-politytsi-scho-zminylosya/> (дата звернення: 15.08.2023)

113. Морозова Анастасія. Жінки у політиці: як змінювалося їхнє представництво у владі незалежної України. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-u-vladi-henderna-kvota-nezalezhnist/31415103.html> (дата звернення: 15.08.2023)

114. Національна концепція гендерних перетворень в Україні / під ред. Т. Мельник ; Мінсім'ямолодьспорт. К., 2005. 78 с.

115. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2030 року: Розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.09.2022)

116. Нормативно-правові акти з питання запобігання та протидії домашньому насильству. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/domestic-violence/useful-links/normativno-pravovi-akti-z-pitannia-zapobigannia-ta-protidiyi-domasnyomu-nasilstvu> (дата звернення: 15.09.2022)

117. Огляд досліджень щодо гендерної рівності та розширення прав/можливостей жінок. URL: <https://www.prostir.ua/?focus=ohlyad-doslidzhen-schodo-hendernoji-rivnosti-ta-rozshyrennya-pravmozhlyvostej-zhinok> (дата звернення: 10.09.2021)

118. Огляд проекту державної стратегії забезпечення рівних прав жінок та чоловіків на період до 2030 року. URL: <http://jurfem.com.ua/oglyad-projektu-derzhavnoi-strategii-zabezpechennya-rivnyh-prav-do-2030-roku> (дата звернення:)

119. Ольга Горулько. Технологія розроблення матриці тесту з гендерної компетентності. Професіоналізація державної служби: вітчизняні

виклики та європейські орієнтири: матеріали Міжнар. круглого столу до Дня державної служби (Київ, 20 черв. 2023 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, Н. М. Корчак, Н. Б. Ларіної. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2023. 200 с., С.34-36. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/367/files/e042ca3d-c4e0-4b73-8d46-a81c5709e88d.pdf> (дата звернення: 12.12.2023)

120. Ольга Горулько. Розвиток політичної і правової культури у сфері реалізації гендерної політики. 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., 380 с., С. 306-309. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2039/files/e8f052a9-3ca2-4574-ad95-ec8638583c7f.pdf> (дата звернення: 12.12.2023)

121. Опитування щодо оцінки реалізації гендерної політики та впровадження стандартів гендерної рівності в діяльності Апарату Верховної Ради України. URL: <http://vrkadry.rada.gov.ua/uploads/documents/30907.pdf> (дата звернення: 15.09.2022)

122. Основи демократії: підручник / за заг. ред. А. Колодій. Львів : Астролябія, 2009. 832 с.

123. Оцінка стану толерантності українського суспільства: ризики і можливості для формування національної єдності". Аналітична записка. URL: <http://old2.niss.gov.ua/articles/500> (дата звернення: 15.09.2022)

124. Парламентаризм: підручник. 2-ге вид., допов. й розшир. / В. А. Гошовська [та ін.]; за ред. В.А. Гошовської. Київ : НАДУ, 2019. 704 с.

125. Парламентаризм не можна підмінювати провокуючими технологіями. URL: <http://www.golos.com.ua/article/309179/> (дата звернення: 15.09.2022)

126. Пашко І.С. Гендерна політика в системі державної служби України: *Вісник НАДУ*. Серія: Державне управління. 2018. № 3. С. 165 – 170.

127. Перспективи паритетної демократії у політико-правовому полі України / наук. ред. В. О. Лозовий. Х.: ХЦЖД, 1997. 139 с.

128. 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).

129. План дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2020 року № 1393-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-dij-z-realizaciyi-nacionalnoyi-strategiyi-u-sferi-prav-lyudini-na-20212023-roki-i230621-756> (дата звернення: 15.06.2021)

130. 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. 220с.

131. Політична освіта в Україні: стан і перспективи удосконалення. К., 2019. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2019_Politychna_osvita.pdf

132. Поняття та суть гендеру. Основні парадигми інтерпретації гендерних відносин. URL: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=670 (дата звернення: 15.06.2021)

133. Порадник для гендерних радників і радниць. <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/2023/25.08.2023/poradnik-dlya-radnikiv-1-1.pdf> (дата звернення: 12.12.2023)

134. Порадник щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в окремих галузях /Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій та ін. Київ : Віваріо, 2020. 48 с. https://mof.gov.ua/storage/files/Порадник_щодо_застосування_гендерно_орієнтованого_підходу_в_окремих_галузях.pdf/ (дата звернення: 12.12.2023)

135. Посадова інструкція представника Уповноваженого з дотримання прав і свобод Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав

людини. URL: <file:///C:/Users/Lida/Desktop/Посадова%20Іванкевич.pdf> (дата звернення: 10.09.2023)

136. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні. К.: Юридична думка, 2010. 352 с.

137. Представницька влада у державотворчому процесі України: монографія / за ред. В.А. Гошовської. Київ : НАДУ, 2018. 384с.

138. 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: 10.09.2023)

139. Про гендерну політику в Україні. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini> (дата звернення: 10.09.2023)

140. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 01.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 05.08.2022)

141. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення: 03.08.2023. URL: <http://www.legislationline.org/topics/country/52/topic/7> (дата звернення: 05.10.2022)

142. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 10.10.2023)

143. 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. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text> (дата звернення: 10.10.2023)

144. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Міністерства соціальної

політики України від 07.02.2020 р. № 86. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення: 10.10.2023)

145. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ: Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.04.2020 р. № 257. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0257739-20#Text> (дата звернення: 10.10.2023)

146. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерство фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text> (дата звернення: 10.10.2023)

147. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text> (дата звернення: 10.10.2023)

148. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015. ULR: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015> (дата звернення: 20.10.2022)

149. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2020 року № 1393-р ULR: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2020-p> (дата звернення: 20.10.2022)

150. Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text> (дата звернення: 20.10.2022)

151. Про питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997. ULR:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text/> (дата звернення: 20.10.2022)

152. Про політичні партії в Україні: Закон України від 05.04.2001 р. №2365-III. Дата оновлення: 26.12.2023. ULR: <https://cutt.ly/Xr0JWao/> (дата звернення: 15.09.2021)

153. Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011 р. № 3739-VI. Дата оновлення: 31.03.2023. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text> (дата звернення: 15.09.2023)

154. Про Регламент Верховної ради України: Закон України від 09.03.2010 р. № 1952-VI. Дата оновлення: ULR: 31.12.2023. <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1861-17#Text> (дата звернення: 15.10.2023)

155. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 15.10.2023)

156. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023 - 2025 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. <https://ips.ligazakon.net/document/kr230815/> (дата звернення: 10.10.2023)

157. Пропозиції до політики щодо до політики щодо забезпечення гендерної рівності у забезпечення гендерної рівності у Верховній Раді України. Лабораторія законодавчих ініціатив у рамках Програми USAID «РАДА: підзвітність, відповідальність, демократичне парламентське представництво», листопад, 2017. ULR: <https://parlament.org.ua/2017/10/15/propozytsiyi-do-polityky-shhodo-zabezpechennya-gendernoyi-rivnosti-u-verhovnij-radi-ukrayiny-policy-paper/>

158. Реалізація гендерної політики в органах державної влади»: загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування / Укладачі: Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. Київ.:

КНУТШ. 2022. 9 с. (затверджено на НМР ННІ ПУДС КНУТШ, протокол № 4-22 від 25.05.22)

159. 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.

160. Редчиць О. Міжнародний досвід забезпечення гендерної рівності у виборчих процесах. International scientific conference, Рига, 2021. С. 17–22.

161. Результати гендерно-правової експертизи в Україні. URL: https://minjust.gov.ua/law_gendpravexp_concl/gender_2020 (дата звернення: 10.10.2021)

162. Рейтинг стран по уровню демократии. URL: <https://www.google.com/search?client=opera&q=індекс+демократії&sourceid=opera&ie=UTF-8&oe=UTF-8/> (дата звернення: 15.10.2023)

163. Ржеутська Лілія. Україна на шляху до ЄС: доробити домашні завдання. URL: <https://www.dw.com/uk/ukraina-na-slahu-do-es-znajti-kompromis-z-susidami-j-dorobiti-domasni-zavdanna/a-67349069/> (дата звернення: 15.10.2023)

164. Розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками на квітень 2019 року становить 26% - юрист. URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1795675-rozriv-v-oplati-pratsi-mizh-cholovikami-ta-zhinkami-stanovit-26-yurist> (дата звернення: 15.10.2023)

165. Росія на шляху до диктатури, але дві третини світу нейтральні або підтримують її. Розбір «Індексу демократії – 2022» від The Economist. URL: <https://forbes.ua/svit/indeks-demokratii-2022-02022023-11488> (дата звернення: 15.11.2023)

166. Ротар Н. Теоретико-методологічні аспекти формування етнокультурної толерантності. Довідник міжрелігійної толерантності / упор. Н. Ю. Ротар ; за ред. А. М. Круглашова. Чернівці : Букрек, 2011. С. 10–43.

167. Гендерна рівність у праві України [Текст] : дис... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Руднєва Олександра Миколаївна ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2002. 178 с.

168. Сімона де Бовуар. Друга стаття. URL: http://chtyvo.org.ua/authors/de_Bovuar_Simona/Druha_stat_Tom_1/ (дата звернення: 5.08.2021)

169. Система діагностичних методик для вивчення комунікативних бар'єрів в організації (діагностичний компонент технології). URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-7598.html> (дата звернення: 20.10.2022)

170. Соціологія : корот. енциклопед. слов. / за заг. ред. В. І. Воловича. К.: Укр. центр. духов. культури, 1998. 736 с.

171. Список країн за індексом людського розвитку. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 12.12.2023)

172. Статистичні дані. URL: http://vrkadry.rada.gov.ua/news/dijalnist/kadr_zab_dep/72929.html (дата звернення: 12.12.2023)

173. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти 2030 року. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2023/03/16/Strateh.vprovadzhen.hendern.rivn.u.sferi.osvity.do.2030.roku.16.03.2023.pdf> (дата звернення: 12.12.2023)

174. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 12.12.2023)

175. Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України №142-р від 8 лютого 2017. URL: <http://grbproject.org/%D1%89%D0%BE-%D1%82%D0%B0%D0%BA%D0%B5-%D0%B3%D0%BE%D0%B1> (дата звернення: 10.10.2022)

176. Стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної ради України до 2022 року: Розпорядження Керівника Апарату Верховної Ради України від 5 грудня 2019 року № 3359-к. ULR: <https://vrkadry.rada.gov.ua/uploads/documents/30815.pdf> (дата звернення: 10.10.2022)

177. Суспільні цінності населення України в теоретичних і практичних вимірах / Авт. колектив : М. І. Михальченко (керівник) та ін. К. : ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2013. 336 с.

178. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства щодо жінок. Київ: UNFPA Ukraine, 2018. 60 с.

179. Твердохлеб М.Ю. Аксіологічні основи парламентської діяльності: теоретико-методологічний аспект: автореф. дис. к. н. держ. упр.: 25.00.01. К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2019. 24 с.

180. Тест: наскільки Ви толерантні? ULR: <https://www.projectkeshner.org.ua/news/test-naskil-ky-vy-tolerantni> (дата звернення: 15.09.2022)

181. Теорія когнітивного дисонансу Л. Фестінгер. ULR: https://stud.com.ua/106941/psihologiya/teoriya_kognitivnogo_disonansu_festinger (дата звернення: 15.09.2022)

182. Терзі П. П. Формування гендерної культури студентів вищих технічних навчальних закладів: автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.04. Кіровоград, 2007. 21 с.

183. Уряд схвалив індикатори для моніторингу гендерної рівності. ULR: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-indikator-i-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti> (дата звернення: 12.12.2023)

184. У новій Раді зросла кількість жінок-депутатів. ULR: <https://www.pravda.com.ua/news/2019/07/23/7221668> (дата звернення: 15.10.2022)

185. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність: навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.

186. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їїніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 12.12.2023)

187. Україна та ЄС уклали 5 угод, що наближають вступ до Євросоюзу: деталі. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/09/05/novyna/polityka/ukrayina-ta-yes-uklaly-5-uhod-nablyzhayut-vstup-yevrosoyuzu-detali> (дата звернення: 12.12.2023)

188. Українське законодавство з питань гендерної рівності. URL: <http://www.legislationline.org/topics/topic/7/country/52> (дата звернення: 12.12.2023)

189. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925> (дата звернення: 12.12.2023)

190. Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда: Звіт щодо глобального індексу гендерного розриву. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report2018/results-and-analysis/> 33 Discrimination Act (2008:567 (дата звернення: 12.12.2023)

191. Цілі розвитку тисячоліття. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 15.09.2022)

192. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь 2017 року. URL: <https://ukraine.un.org/uk/49413-2017-nacionalna-dopovid-cili-stalogo-rozvitku-ukraina> (дата звернення: 15.09.2022)

193. Черкас О.Г. Концептуальні засади взаємодії Верховної Ради України та місцевих рад: автореферат дис. ... к. н. держ. упр.: 25.00.01. Київ, НАДУ, 2021. 19 с.

194. Чи стане Парламент прикладом для покоління рівності? (Спільна стаття Дафіни Герчевої, Постійної представниці Програми розвитку ООН в

Україні та Заступниці Голови Верховної Ради України Олени Кондратюк).
URL: <https://www.rada.gov.ua/print/198765.html> (дата звернення: 20.10.2022)

195. Що таке таксономія Блума і як вона працює на уроці. URL:
<https://www.criticalthinking.expert/usi-materialy/shho-take-taksonomiya-bluma-i-yak-vona-pratsyuye-na-urotsi> (дата звернення: 10.10.2022)

196. Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда: Звіт щодо глобального індексу гендерного розриву. URL:
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report2018/results-and-analysis/> 33
Discrimination Act (2008:567) (дата звернення: 12.12.2023)

197. Юлія Біденко, Валентина Кисельова. Про гендерну політику в Україні. URL: <http://genderindetail.org.ua/library/ukraina/8-zhinochih-vneskiv-bez-yakih-ne-bulo-b-nezalezanoi-ukraini-134169.html> (дата звернення: 10.10.2022)

198. Як змінювався гендерний склад Ради останні 30 років. URL:
<https://www.slovoidilo.ua/2020/03/06/infografika/polityka/yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-rady-ostanni-30-rokiv> (дата звернення: 10.10.2023)

199. A Roadmap for Equality between Women and Men 2006–2010. Luxembourg : Office for Official Publications, 2006. 38 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/roadmap-for-equality-between-women-and-men-2006-2010.html>

200. Bidenko, Julia; Kiselyova, Valentina. On gender policy in Ukraine. URL: <http://genderindetail.org.ua/library/ukraina/8-zhinochih-vneskiv-bez-yakih-ne-bulo-b-nezalezanoi-ukraini-134169.html> (дата звернення: 10.10.2023)

201. Advancing Rwanda through Women's Empowerment and Gender Equality. URL:
http://www.parliament.gov.rw/fileadmin/Logos/WIP2014/Booklet_as_of_23_6_2014_Final.doc (дата звернення: 10.10.2022)

202. Constitution of the Republic of Iceland URL:
<https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=89fc6038-fd28-11e7-9423-005056bc4d74> (дата звернення: 10.10.2022)

203. Employment, Social Affairs & Equal Opportunities. Gender Equality. ULR: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html (дата звернення: 10.10.2022)

204. European Commission. Gender Mainstreaming of Employment Policies. Luxembourg :Office for Official Publications, 2008. 77 p. ULR: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e75fbc0-500e-4380-bafe-b9090f117630>

205. European Commission. PROGRESS. The EU Programme for Employment and Social Solidarity 2007–2013. Luxembourg : Office for Official Publications, 2007. 12 p. ULR: https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/European_Commission_2011_PROGRESS_in_action_The_EU_programme_for_employment_and_social_solidarity_2007-2013.pdf

206. European Commission: Agenda 2000: For a stronger and wider Union. – Luxemburg: Office for Official Publication of the European Communities, 1997. COM (97) 2000, vol. 1. 91 p. ULR: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/agenda-2000-for-a-stronger-and-wider-union.html>

207. Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice, Inter-Parliamentary Union, Reports and Documents. 2011. No. 65. P. 6. ULR: <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf> (дата звернення:10.10.2022)

208. Gorulko, Olga Implementation of ukraine's gender commitments: problems and solutions. Social and Human Sciences. *Polish-Ukrainian scientific journal*. 2021. № 01 (29). ULR: <https://issn2391-4165.webnode.com.ua/> (accessed 10 January 2021). (дата звернення: 15.09.2022)

209. Goshovska, V., Kisiel, I., Lukina, L., Gorulko, O., & Nehulevskyi, I. Development of democratic values as a basis for the consolidation of modern Ukrainian society. *Amazonia Investiga*. 2022. № 11(57) P. 221-231. URL: <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/2160> (дата звернення: 10.10.2023)

210. Kolomiets, N. The role of national values in the making of the modern ukrainian society. Materials of XXVII International Scientific and Practical Internet Conference "Trends and prospects of the development of science and education in the conditions of globalization.", (2017). pp. 89-92.

211. Multiple Indicator Cluster Survey. URL: http://www.unicef.org/ceecis/resources_10594.html (дата звернення:10.10.2022)

212. NDI Poll: Opportunities and Challenges Facing Ukraine's Democratic Transition. National Democratic institute. (October, 27, 2021). (2021). URL: <https://www.ndi.org/publications/ndi-poll-opportunities-and-challenges-facing-ukraine-s-democratic-transition-2> (дата звернення: 10.10.2022)

213. Poxon J.L. Gender. Encyclopesia of Postmodernism. London: Rotledge, 2001. P.148–149.

214. Social Watch: poverty eradication and gender justice. URL: <http://www.socialwatch.org> (дата звернення: 10.10.2022)

215. The European Institute for Gender Equality, EIGE) Доповіді: 2005р., 2010р., 2012р. URL: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index> (дата звернення:10.10.2022)

216. The African Gender and Development Index, AGDI. URL: <http://www.uneca.org/publications/african-gender-and-development-index-2011> (дата звернення: 10.10.2022)

217. Valentyna Goshovska, Lydiia Danylenko, Iryna Dudko, Liliia Makarenko, Nadiia Maksimentseva Formation of political leaders in countries of democratic transit: experience for Ukraine. *Laplage em Revista*. 2021. № 1-2. P. 322-446. URL: <https://laplageemrevista.editorialaar.com/index.php/lpg1/article/view/754> (дата звернення: 20.10.2023)

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

Статті в наукових фахових виданнях:

1. Горулько О.Ю. **Проблеми реалізації гендерних зобов'язань у Верховній Раді України.** *Вісник Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії.* № 35/2021. С. 142-150. (Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща). URL: <http://www.journal@fps-visnyk.lnu.lviv.ua>)

2. Горулько О.Ю. **Гендерна компетентність – дієвий механізм утворення паритетного парламенту.** *Науковий журнал «Політикус».* Випуск 2. 2021. С. 69 - 74. URL: www.politicus.od.ua

3. Горулько Ольга. **Етапи становлення гендерної політики в Україні.** *Вісник Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії.* № 40/2022. С. 131-139. (Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща). URL: <http://www.journal@fps-visnyk.lnu.lviv.ua>)

4. Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. **Гендерна політика у сфері парламентської діяльності: суб'єкти та їх повноваження.** *Наукові перспективи: журнал.* 2023. № 8(38) 2023. С. 122-135.

Статті в періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базах даних Web of Science Core Collection та/або Scopus:

1. Goshovska, V., Kisiel, I., Lukina, L., **Gorulko, O.,** & Nehulevskyi, I. (2022). Development of democratic values as a basis for the consolidation of modern Ukrainian society. *Amazonia Investiga*, 11(57), 221-231. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.57.09.23>. URL: <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/2160>

Розкрито залежність між рівнем розвитку гендерної політики в Україні

та рівнем міжнародного індексу демократії.

Праці, які видано у зарубіжних виданнях:

2. Gorulko, Olga (2021). Implementation of ukraine's gender commitments: problems and solutions. *Social and Human Sciences. Polish-Ukrainian scientific journal* (<https://issn2391-4165.webnode.com.ua/>), 01 (29). - Available at: <https://issn2391-4164.blogspot.com/p/7.html> (accessed 10 January 2021). **Реалізація гендерних зобов'язань України : проблеми та шляхи вирішення**

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

1. Горулько О.Ю. **Співвідношення політичної та правової культури.** 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. С. 70-79. Наукова школа вітчизняного парламентаризму. Серія «Бібліотека народного депутата».

2. Горулько Ольга. **Гендерно-правовий аналіз чинного законодавства України: сутність та проблеми застосування.** *Практична політологія: тенденції і перспективи* : зб. матеріалів І-ї Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (Київ, 17 березня 2021 р.) /за заг. ред. В.А. Гошовської. Київ.: НАДУ. 2021. С. 19-26. URL: <http://academy.gov.ua/parliaments/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=3>

3. Горулько Ольга. **Гендерна політика: ціннісна складова європейського вибору України: 30 років незалежності України: досягнення, виклики, перспективи** : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 10 верес. 2021 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, О. М. Андрєєвої, В. А. Гошовської. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2021. С. 63 - 65. URL: <http://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/5e2f5bc9-7e3f-4bb1-8017-18758fd31148.pdf>

4. Горулько О.Ю. **Інструменти підвищення темпів реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності.** *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. 135-137.
URL:

<https://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&tip=osn&filtername=&page=2&tipn=News&newsid=1928>

5. **Реалізація гендерної політики в органах державної влади: загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування** / Укладачі: Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. Київ.: КНУТШ. 2022. 9 с. (затверджено на НМР ННІ ПУДС КНУТШ, протокол № 4-22 від 25.05.22).

6. Лідія Даниленко, Ольга Горулько. **Пріоритетні напрями розвитку гендерно-орієнтованої парламентської діяльності в Україні. Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7–8 черв. 2022 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ імені Тараса Шевченка, 2022. С. 25-28. URL:**
<https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/63d065dc-20b2-4aac-b9f2-5a97a55ca011.pdf>

7. Даниленко Л.І., Горулько О.Ю. **Цінності та соціальна відповідальність політичної еліти. Елітознавство: підручник** / В.А. Гошовська [та ін.]. 2-е видання, перероблене та доповнене. К.: КНУТШ, 2022. 220 с., С.156 – 169.

8. Ольга Горулько. **Гендерна політика як ціннісна складова європейського вибору 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. 36-39. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/316/files/dbca2488-6b24-4608-9db6-0931798c158b.pdf>

9. Ольга Горулько. **Паритетний парламент на захисті незалежності України. Соборність України: політика духовної спільності,**

національних традицій і цінностей: матеріали 10-го ювілейного щорічного Всеукраїнського науково-практичного круглого столу до Дня Соборності України (Київ, 25 січня 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. С. 33-36. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/273/files/4c2653df-781c-46aa-91c0-b5009e44965f.pdf>

10. Ольга Горулько. **Розвиток політичної і правової культури у сфері реалізації гендерної політики.** *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., 380 с., С. 306-309. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2039/files/e8f052a9-3ca2-4574-ad95-ec8638583c7f.pdf>

11. Ольга Горулько. **Технологія розроблення матриці тесту з гендерної компетентності.** *Професіоналізація державної служби: вітчизняні виклики та європейські орієнтири*: матеріали Міжнар. круглого столу до Дня державної служби (Київ, 20 черв. 2023 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, Н. М. Корчак, Н. Б. Ларіної. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2023. 200 с., С.34-36. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/367/files/e042ca3d-c4e0-4b73-8d46-a81c5709e88d.pdf>

12. Ольга Горулько. **Координаційна діяльність суб'єктів державної гендерної політики в Україні – вимога часу.** *Цінність незалежності як рушійна сила державотворення* : матеріали щорічного загальнонаціонального круглого столу (Київ, 6 верес. 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. 21 - 23 с. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2073/files/3e0977de-2e70-4e69-8e26-6cf962a5575b.pdf>

Додаток Б

Порівняльний аналіз зарубіжного досвіду у сфері реалізації гендерної політики

країна	суб'єкти	законодавство	довід для України
1	2	3	4
1. Австрія	<ul style="list-style-type: none"> Міністерство у справах жінок (з 2007р.) Комітет з рівноправного поводження (з 199 р.) Міжміністерські робочі групи: з гендерної рівності; з гендерного інтегрування <ul style="list-style-type: none"> У кожному міністерстві призначається комісар з рівного ставлення Федеральне міністерство здоров'я і жінок проводить програми наставництва по всій Австрії (з 2004р.) 	<ul style="list-style-type: none"> Федеральний Закон про рівне ставлення (1993р., оновлений у 2004р.) Національний план дій із забезпечення гендерної рівності на ринку праці 	<p>Запровадити План рівності як обов'язкову дію у сфері зайнятості.</p> <p>Державні установи повинні надавати переваги при наймі або просуванні по службі жінкам, що мають однакову кваліфікацію із кандидатами-чоловіками, коли жінки становлять менше 45% працівників у відповідному відділі.</p> <p>Запровадити фінансові субсидії роботодавцям, які допускають гнучкий робочий день, роботу на умовах неповного робочого часу, дистанційну або домашню роботу.</p> <p>Встановити вимогу до роботодавців щодо надання переваги доступу для недостатньо представленої статі до навчальних програм.</p> <p>Встановити мінімальну мету – не менше 40% представників кожної статі серед невиконавчих директорів компаній, акції яких розміщено на фондових біржах.</p> <p>Запровадити звіти про рівень доходів</p>
2. Бельгія		<ul style="list-style-type: none"> законодавчо запроваджено квоти або певний вид преференційного ставлення до приватних роботодавців законом встановлено 33% квоти щодо представництва жінок в правліннях 	<p>Встановити 33% квоти щодо представництва жінок в правліннях державних та приватних компаній, що публічно працюють на фондових ринках</p>

		державних та приватних компаній, що публічно працюють на фондових ринках	
3. Болгарія	<ul style="list-style-type: none"> Міністерство праці та соціальної політики Національна рада з питань гендерної рівності 		
4. Боснія і Герцеговина		<ul style="list-style-type: none"> Закон про рівність статей, 2003р. 	
5. Великобританія	<ul style="list-style-type: none"> Державне управління з питань рівності Міністерства внутрішніх справ Управління з питань рівного ставлення Міністерства національних ресурсів 		<ul style="list-style-type: none"> мінімальна мета – не менше 40% представників кожної статі серед невиконавчих директорів компаній, акції яких розміщено на фондових біржах поставлено ціль щодо 33% представництва жінок у керівництві компаній у 2020 році обов'язки звітності: аудит рівної оплати праці
6. Греція			Запровадити квотну модель для державних компаній – 1/3 квоти для всіх виконавчих органів, що складаються з членів, призначених державою
7. Данія	<ul style="list-style-type: none"> Міністр з питань гендерної рівності 	<ul style="list-style-type: none"> Закон про рівність статей, 1978р. Закон про рівність статей (2001р.) Закон про гендерну рівність і моніторинг гендерного складу рад, комісій і комітетів 	<p>Встановити вимогу до роботодавця, який номінує кандидата на певну посаду, пропонувати щонайменше двох кандидатів з однаковим рівнем кваліфікації, але різної статі</p> <p>Залучити приватних роботодавців до «Хартії про більшу участь жінок в управлінні»</p> <p>Запровадити збір статистичних даних щодо заробітної плати за гендерною ознакою</p>
8. Естонія			<ul style="list-style-type: none"> Вимога до роботодавця, який номінує кандидата на певну посаду, пропонувати щонайменше двох кандидатів з

			<p>однаковим рівнем кваліфікації, але різної статі</p> <ul style="list-style-type: none"> • передбачити членство обох статей у комітетах, радах та інших колегіальних органах, створених державними та місцевими органами влади. Жодних конкретних цілей або санкцій не встановлено
9. Ірландія		<ul style="list-style-type: none"> • Закон про Комісію Ірландії з прав людини і рівності 	<ul style="list-style-type: none"> • місцеві органи влади зобов'язані сприяти належному гендерному балансу при призначенні всіх комітетів • встановити квоту у 40% для виконавчих комітетів суспільних служб мовлення компаній
10. Ісландія /Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда	<ul style="list-style-type: none"> • Рада з питань гендерної рівності 	<ul style="list-style-type: none"> • Конституція, ст.65 • Закон про рівний статус та рівноправність жінок і чоловіків, 1985р. • Закон про рівний статус і рівноправність жінок і чоловіків, 1991р. • Закон про надання рівного статусу і рівних прав жінкам і чоловікам, 2000р. • Закон про рівний статус та рівні права для жінок та чоловіків, 2008р. • законодавчо запроваджено квоти або певний вид преференційного ставлення до приватних роботодавців 	<ul style="list-style-type: none"> • встановити квоту у 40% із вимогою висувати кандидатів обох статей на кожну наявну позицію у всіх національних та місцевих комітетах та радах
11. Іспанія		<ul style="list-style-type: none"> • законодавчо запроваджено квоти або певний вид преференційного ставлення до приватних роботодавців 	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечити модель «збалансованої участі» на всіх управлінських та представницьких посадах • запровадити План рівності як обов'язкову дію у сфері зайнятості

		<ul style="list-style-type: none"> • введено норми, які передбачають адміністративні санкції за несправедливу оплату за однакову роботу або роботу з однаковою вартістю 	<ul style="list-style-type: none"> • роботодавці державного сектору зобов'язані забезпечувати збалансований склад у комісіях з найму/просування, якщо не існує «обґрунтованої та об'єктивної причини», яка може виправдати виняток з цього правила • запровадити «жорсткі рекомендації» для заохочення приватних роботодавців до прийняття певної форми системи квот • профспілки відіграють важливу роль як промоутери заходів щодо позитивних дій у своїх державах • встановити мінімальну мету – не менше 40% представників кожної статі серед невиконавчих директорів компаній, акції яких розміщено на фондових біржах
12. Італія		<ul style="list-style-type: none"> • Антидискримінаційне законодавство • законодавчо запроваджено квоти або певний вид преференційного ставлення до приватних роботодавців 	<ul style="list-style-type: none"> • встановити 1/3 на всіх управлінських та представницьких посадах • прийняти спеціальну політику щодо сектору радіо та телебачення • формувати План рівності як обов'язкову дію у сфері зайнятості • працівники державного сектору зобов'язані обґрунтовувати своє рішення найняти/просувати чоловіка, якщо чоловіки є надмірно представленими у відповідній організації • запровадити фінансові субсидії роботодавцям, які допускають гнучкий робочий день, роботу на умовах неповного робочого часу, дистанційну або домашню роботу • передбачено фінансові субсидії для жінок-підприємців

			<ul style="list-style-type: none"> • дворічний звіт про призначення, навчання, просування по службі, заробітну плату та інші умови праці чоловіків і жінок
13. Канада	<ul style="list-style-type: none"> • Міністерство у справах жінок 	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральний план дій з питань гендерної рівності, 1995р. 	
14. Киргизька республіка		<ul style="list-style-type: none"> • Закон про основи державних гарантій забезпечення гендерної рівності, 2003р. 	
15. Литовська республіка		<ul style="list-style-type: none"> • Закон про рівні можливості, 1998р. 	
16. Люксембург	<ul style="list-style-type: none"> • Міжвідомчий комітет з питань рівності жінок і чоловіків • всі міністерства визначають одно зі своїх управлінь відповідальним за реалізацію політики у сфері забезпечення рівності жінок і чоловіків • Рада участі жінок – професійний консультативний дорадчий орган 	<ul style="list-style-type: none"> • всі міністерства визначають одне зі своїх управлінь відповідальним за реалізацію політики у сфері забезпечення рівності жінок і чоловіків • існує фінансова підтримка роботодавців, які наймають представників менш представленої статі 	<p>Запровадити у кожному міністерстві відповідальних за реалізацію політики у сфері забезпечення рівності жінок і чоловіків.</p> <p>Запровадити фінансову підтримку роботодавців, які наймають представників менш представленої статі</p>
17. Нідерланди	<ul style="list-style-type: none"> • Міністерство освіти, культури і науки 	законодавчо запроваджено квоти або певний вид преференційного ставлення до приватних роботодавців	Запровадити План рівності як обов'язкову дію у сфері зайнятості
18. Німеччина		<ul style="list-style-type: none"> • Закон про встановлення рівності між жінками та чоловіками, 2001р. 	Німеччина має найбільш розвинуту систему преференцій у сфері зайнятості державного сектора. Система не застосовується до державних компаній. Роботодавці німецького державного сектору

			зобов'язані прийняти Плани рівності для жінок (Frauenförderpläne, Gleichstellungspläne), метою якого є збільшення представництва жінок на всіх рівнях зайнятості
19. Норвегія /Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда	<ul style="list-style-type: none"> Міністерство культури (Департамент рівності, недискримінації та міжнародних справ) Міністерство у справах дітей, з питань рівності і соціальної інтеграції Омбудсмен з питань рівності Антидискримінаційний та спеціальний Антидискримінаційний трибунал при Міністерстві культури 	<ul style="list-style-type: none"> Закон про рівність між статями (1978р.) законодавчо запроваджено квоти або певний вид преференційного ставлення до приватних роботодавців 	Дотримуватись 40-відсоткової гендерної квоти в усіх суб'єктах публічної адміністрації в країні Запровадити обов'язкову участь у конкурсі на одне місце представників двох статей Запровадити антидискримінаційний трибунал Передбачити мінімум 40% представництва обох статей у всіх державних колегіях та комітетах Запровадити у колективних договорах у державному секторі положення про необхідність надання переваг представникам тієї статі, яка є менш представленою
20. Польща		<ul style="list-style-type: none"> збалансовано участь у виконавчих та наглядових органах оприлюднення заробітної плати публічних службовців 	збалансувати участь у виконавчих та наглядових органах оприлюднювати заробітну плату публічних службовців
21. Португалія		<ul style="list-style-type: none"> вимога до роботодавці щодо надання переваги доступу для недостатньо представленої статі до навчальних програм 	Встановити вимогу до роботодавці щодо надання переваги доступу для недостатньо представленої статі до навчальних програм
22. Руанда, Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда	<ul style="list-style-type: none"> Міністерство з просування гендеру та сім'ї Національна жіноча рада 	<ul style="list-style-type: none"> Парламентський форум жінок Руанди, 1996 р. створює платформу для парламентських партій для 	Створити парламентський форум жінок

	<ul style="list-style-type: none"> • Офіс моніторингу гендерних питань 	посилення адвокації гендерної рівності	
23. Румунія		<ul style="list-style-type: none"> • Закон про рівні можливості, 2003р. 	
24. Сербія	<ul style="list-style-type: none"> • Управління з гендерної рівності у складі Міністерства праці та соціальної політики 		
25. Словенія	<ul style="list-style-type: none"> • Міністерство праці, з питань сім'ї, соціальних справ та рівних можливостей • Уповноважений з питань рівноправності 	<ul style="list-style-type: none"> • Закон про рівні можливості для чоловіків та жінок, 2002 р. 	<ul style="list-style-type: none"> • Уповноважений з питань рівноправності
26. Словачія	<ul style="list-style-type: none"> • Міністерство праці, соціальних справ і з питань сім'ї • заступник Прем'єр-міністра з питань прав людини і національних меншин • Рада з прав людини, національних меншин і гендерної рівності 		
27. Угорщина	<ul style="list-style-type: none"> • Рада з гендерної рівності, до якої з 2011 року входять також представники церкви 	<ul style="list-style-type: none"> • Національний план дій у сфері забезпечення гендерної рівності 	
28. Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда	<ul style="list-style-type: none"> • Міністерство соціальних справ та охорони здоров'я • Омбудсмен з питань рівності 	Закон про рівність між чоловіками та жінками, 1987р.	<ul style="list-style-type: none"> • Національний трибунал з питань недискримінації та рівності • прийнята вимога щодо застосування гнучких квот у 40% для всіх органів державного управління та

	<ul style="list-style-type: none"> • Рада з питань гендерної рівності • Національний трибунал з питань недискримінації та рівності 		<p>органів, що здійснюють державні функції</p> <ul style="list-style-type: none"> • обов'язок з ведення «мапи заробітної плати»
29. Франція	<ul style="list-style-type: none"> • Міністерство у справах жінок (з 2012р.) • Міжвідомчий комітет з прав жінок і рівності між жінками і чоловіками • Вища рада з питань рівності між жінками та чоловіками • Уповноважений з прав людини • Національна консультативна комісія з прав людини і обмеженістю людських, технічних і фінансових ресурсів 	<ul style="list-style-type: none"> • Закон про паритетність, 2000р. • законодавчо запроваджено квоти або певний вид преференційного ставлення до приватних роботодавців 	<ul style="list-style-type: none"> • в кожному міністерстві призначено Уповноваженого з питань здійснення політики рівності між жінками та чоловіками • Національна консультативна комісія з прав людини і обмеженістю людських, технічних і фінансових ресурсів • передбачено квоту 1/3 для «присяжних і комісій», які приймають рішення щодо набору та підвищення державних службовців • вимагає від роботодавців включити питання про позитивні заходи у їх переговори з профспілками • профспілки відіграють важливу роль як промоутери заходів щодо позитивних дій у своїх державах • встановлено 40-відсоткову квоту жінок на посадах на державних підприємствах, державних лікарень та органів місцевого самоврядування • річний звіт, що порівнює умови праці чоловіків і жінок в компанії
30. Хорватія	<ul style="list-style-type: none"> • Управління з питань рівності чоловіків і жінок (з 2004р.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Закон про рівні можливості для чоловіків та жінок, 2003р. 	<p>Передбачено фінансові субсидії для жінок-підприємців</p>
31. Чехія	<ul style="list-style-type: none"> • Уповноважений уряду з прав людини • При Уряді діє Комітет з проведення політики 		<ul style="list-style-type: none"> • При Уряді діє Комітет з проведення політики забезпечення рівноправності

	забезпечення рівноправності		
32. Швеція / Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда	<ul style="list-style-type: none"> • Агентство з питань гендерної рівності • Омбудсмен з питань рівності є незалежним органом при Міністерстві культури • Рада з питань дискримінації при Міністерстві зайнятості • Шведське бюро статистики • Міністр з питань гендерної рівності 	<ul style="list-style-type: none"> • Акт про рівність чоловіків і жінок у сфері праці, 1972р., 1991р., 1994р. • Закон про гендерну політику, 2001р. • Закон про дискримінацію, 2008р. 	<ul style="list-style-type: none"> • Закон чітко регулює питання протидії дискримінації в 10 сферах суспільного життя (робота, бізнес, освіта тощо) • Гендерно-диференційована статистика • План рівності як обов'язкова дія у сфері зайнятості • обов'язок для роботодавців встановити план забезпечення рівної оплати праці • роботодавці, які мають принаймні 25 працівників, зобов'язані раз в три роки розробляти плани дій щодо забезпечення рівної оплати праці
33. Шотландія			уряд уклав партнерський акт з компаніями (публічного, приватного і третього сектору), яким передбачено добровільне прагнення його учасників до досягнення гендерного балансу (50/50) у правліннях компаній до 2020 р.
34. Японія	<ul style="list-style-type: none"> • При уряді діє Рада з питань гендерної рівності • При уряді діє Комітет спеціалістів з моніторингу 	<ul style="list-style-type: none"> • Закон про суспільство гендерної рівності, 1999р. 	<ul style="list-style-type: none"> • При уряді діє Рада з питань гендерної рівності • При уряді діє Комітет спеціалістів з моніторингу

Розробка автора.

Додаток В

Міжнародна та вітчизняна гендерна нормативно-правова база

ДОКУМЕНТИ ООН	КОНВЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ (МОП)	ДОКУМЕНТИ РАДИ ЄВРОПИ	ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНО- ПРАВОВІ АКТИ УКРАЇНИ
міжнародні			вітчизняні
Загальна декларація прав людини, ухвалена 1948 р. https://cutt.ly/GrnLM4D	Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, ухвалена 1951 р., ратифікована 1956 р. https://cutt.ly/jrnZOGz Інформаційний посібник для депутатів 25	Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, ухвалена 1950 р., ратифікована 1997 р. https://cutt.ly/SrnXStH	Конституція України
Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, ухвалений 1966 р. https://cutt.ly/2rnVeEd	Конвенція Міжнародної організації праці №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, ухвалена 1981 р., ратифікована 1999 р. https://cutt.ly/7rnXtqs	Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., ратифікована 2006 р. https://cutt.ly/grnXF0M	ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. №2866-IV. https://cutt.ly/srnNIDR Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року: Розпорядження КМУ від 23.11.2015 р. №1393-р. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, редакція від 30.11.2015 р., набрала чинності 01.09.2017 р. https://cutt.ly/crnNQ6A/
Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права,	Конвенція МОП №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможност	Конвенція Ради Європи про заходи із протидії торгівлі людьми,	ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. №5207- VI. https://cutt.ly/mrnNnty

<p>ухвалений 1966 р., ратифікований 1973 р. https://cutt.ly/KrnVlrr</p>	<p>і роботодавця, ухвалена 1992 р., ратифікована 2005 р. https://cutt.ly/9rnXi3e</p>	<p>ухвалена 2005 р., ратифікована 2010 р. https://cutt.ly/WrnXLL3</p>	
<p>Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), ухвалена 1979 р., ратифікована 1980 р. https://cutt.ly/lrnVbqX</p>	<p>Конвенція МОП №103 про охорону материнства, переглянута 1952 р., ратифікована 1956 р. https://cutt.ly/prnXmM8</p>	<p>Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства, ухвалена 2007 р., ратифікована 2012 р. https://cutt.ly/vrnXXW4</p>	<p>ЗУ "Про запобігання та протидію домашньому насильству" від 07.12.2017 р. №2229-VIII. https://cutt.ly/brnNPiq</p>
<p>Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ратифікований 2003 р. https://cutt.ly/1rnBWls</p>	<p>Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників, підписана 2011 р. https://cutt.ly/SrnXEzG</p>	<p>Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), ухвалена 2011 р., не ратифікована Україною. https://cutt.ly/HrnX0Jy</p>	<p>ЗУ «Про протидію торгівлі людьми» від 20.09.2011 р. №3739-VI. https://cutt.ly/irnNxst</p> <p>Про затвердження Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми до 2020 року: Постанова КМУ від 24.02.2016 р. №111.</p>
<p>Декларація ООН про викорінювання насильства щодо жінок, 1993 р. https://cutt.ly/ Пекінська декларація та Платформа дій (Підсумковий документ Четвертої всесвітньої конференції ООН зі становища жінок, 1995 р.)</p>	<p>Конвенція МОП №190 про викорінювання насильства та домагань у світі праці, ухвалена 2019 р. https://cutt.ly/krnXIZi</p>	<p>Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. https://cutt.ly/xrnX3Ye</p>	<p>Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова КМУ від 11.04.2018 р. №273.</p>

https://cutt.ly/qrnBOSa irnBIItB			
<p>Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, 2015 р. https://cutt.ly/JrnB0ko</p>		<p>Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад. Станом на 01.02.2019 р. до Хартії долучилися 43 органи місцевого самоврядування по всій Україні. https://cutt.ly/irnCwGe</p>	<p>Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини від 25.08.2015 р. №501/2015: Указ Президента України.</p> <p>Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2020 року № 1393-р. ULR: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2020-p.</p> <p>Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова КМУ від 07.06.2017 р. №390.</p>
<p>Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», 2017 р. https://cutt.ly/prnB4Gr</p>			<p>«Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 р. №722/2019: Указ Президента України. ULR: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text</p> <p>Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь 2017 року. ULR: https://ukraine.un.org/uk/49413-2017-nacionalna-dopovid-cili-stalogo-rozvitku-ukraina</p>
<p>Заключні рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами розгляду 8-ої доповіді</p>		<p>Стамбульська конвенція яку ратифікували 34 держави — члени Ради Європи із 47 у липні 2019 р. В основу покладено</p>	<p>ЗУ “Про державну службу”</p> <p>ЗУ «Про політичні партії в Україні» від 05.04.2001 р. №2365-III. https://cutt.ly/Xr0JWao</p>

<p>України, 2017 р. https://cutt.ly/krnBFwp</p>		<p>переконання про застосування комплексних і міжвідомчих заходів і стратегій, учасниками яких є не лише державні структури а й інститути громадянського суспільства та бізнес</p>	<p>ЗУ «Про місцеві вибори» від 14.07.2015 р. №595-VIII. https://cutt.ly/OrnNEOT</p> <p>Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова КМУ від 28.11.2018 р. №997</p> <p>Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів від 02.01.2019 р. №1.</p> <p>Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року №42/5»: Наказ Міністерства юстиції України від 27.11.2018 р. №3719/5.</p>
<p>Резолюція РБ ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека», 2000 р. https://cutt.ly/6rnNexQ</p>			<p>Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: Розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. ULR: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text</p> <p>Про затвердження Національного плану дій з</p>

			виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: Розпорядження КМУ від 24.02.2016 р. №113-р зі змінами, внесеними згідно з Розпорядженням КМУ від 05.09.2018 №637-р.
--	--	--	---

Авторська розробка на основі зазначених першоджерел.

Додаток Д

На основі Порадника щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в окремих галузях [134] нами складено порівняльну таблицю для транспортної галузі, галузі культури та мистецтва, освіти, державної служби та додано інформацію, що стосується служби в Апараті ВР України (див. : Табл.1).

Таблиця 1

Порівняльний аналіз застосування гендерно-орієнтованого підходу в окремих сферах (станом на 2023 рік)

Параметри	транспорт	культура і мистецтво	освіта	державна служба / Апарат ВР України
1	2	3	4	5
Гендерні аспекти галузі	11 ціль «Забезпечення відкритості, безпеки, життєстійкості й екологічної стійкості міст і населених пунктів» ставить завдання надати всім людям можливість користуватися безпечними, недорогими, доступними та сталими транспортними системами, підвищити безпеку дорожнього руху, зокрема шляхом розвитку громадського транспорту, приділяючи особливу увагу потребам тих, хто перебуває в уразливому	Традиційно культуру розуміють як сукупність духовних і матеріальних цінностей, накопичених людством протягом усієї історії. Це передусім досягнення у сфері мистецтва, науки, освіти, моралі тощо. З таким розумінням культури пов'язана політика, спрямована на збереження та відтворення історичної та культурної спадщини та забезпечення культурних прав жінок і чоловіків.	Освіта є важливим чинником людського розвитку на особистісному рівні, визначаючи можливості отримання гідної роботи, доходів від зайнятості та належних умов життя. Існування освітньої системи з рівною кількістю хлопчиків і дівчат не означає, що вона ґрунтується на принципі гендерної рівності. Гендерний підхід в освіті має враховувати: право на освіту (доступ і участь), права в процесі навчання (відсутність дискримінації, рівне ставлення, гендерно чутливе оточення), а також	Повільно, але все ж таки кількість жінок як у парламентах світу, так і в Україні збільшується. У 1995 році жінки склали 11,3 % парламентарі в у світі, у 2008 році їх частка зростає до 18,3 %, а в 2018 році вже досягла 24,3 % [112]

	<p>становищі, жінок, дітей, осіб з інвалідністю та літніх людей.</p> <p>У Національній транспортній стратегії України на період до 2030 року зазначено, що транспортна галузь загалом задовольняє лише основні потреби населення та економіки в перевезеннях за обсягом, але не за якістю.</p> <p>Відсутність даних із розподілом за статтю в галузі транспорту як стосовно надавачів, так і стосовно отримувачів послуг заважає більш якісному наданню послуг, можливості покращення безпеки у сфері транспорту для жінок і чоловіків, які належать до різних вікових і соціальних груп.</p>	<p>Довгостроков а стратегія розвитку української культури – стратегія реформ є гендерно нейтральною, оскільки гендерні аспекти та розриви не визначені, їх скорочення не стоїть на порядку денному</p>	<p>можливості, які набуваються через освіту (можливість отримати гідну роботу і заробітну плату, досягти високої посади, приймати рішення тощо). Цілі сталого розвитку передбачають ціль забезпечення для дівчат і хлопців, жінок і чоловіків якісної освіти та рівного доступу до неї впродовж усього життя. Отримання всіма учнями знань і навичок з гендерної рівності є необхідною умовою для досягнення цієї цілі.</p> <p>Прийнята Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти 2030 року [173]</p>	
<p>Гендерні проблеми і розриви</p>	<p>На початок 2020 року – серед керівництва Міністерства інфраструктури України (міністр та заступники – 4 чоловіки та 1 жінка)</p>	<p>Наприклад, середня заробітна плата жінок у бібліотеках, архівах, музеях та інших 15.</p> <p>Перетворення культурної</p>	<p>Представленість жінок у галузі становить приблизно 78,3%. Кількість жінок і чоловіків різна на різних щаблях освітньої ієрархії та різних рівнях освіти.</p>	<p>Помітним стало гендерно збалансоване представництво у владі. Цьому сприяє новий Виборчий Кодекс України [12],</p>

	<p>Із 19 структурних підрозділів Міністерства інфраструктури України 7 очолюють жінки, зокрема директорати – 0 (із 6), департаменти – 2 (із 4), управління – 3 (із 5), відділи, сектори – 2 (із 4)² Професійна гендерна сегрегація в галузі За даними Державної служби статистики України, у 2018 році частка жінок у сфері «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» склала 38% від облікової кількості штатних працівників Гендерний дисбаланс у здобутті спеціальної та вищої освіти в галузі Чоловіки значно переважають серед осіб, які обирають напрями освіти за спеціальностями, пов'язаними з транспортною сферою. Так, на початок 2018–2019 навчального року за галуззю знань «Транспорт» у</p>	<p>політики, сприяння креативності задля розвитку. Глобальна доповідь за 2018 рік / ЮНЕСКО. 27 закладах культури у III кварталі 2020 року склала 90,3% від заробітної плати чоловіків, тоді як у сфері творчості, мистецтва та розваг вона сягала 81,6% від заробітної плати чоловіків Чоловіки значно переважають серед осіб, які обирають напрями освіти, пов'язані з будівництвом та архітектурою. За даними Державної служби статистики, на початок 2018–2019 навчального року в Україні за напрямом навчання «Архітектура та будівництво»</p>	<p>Жінки є керівниками 98% закладів дошкільної, 87% – початкової, 68% – середньої освіти²⁷ Гендерний дисбаланс у здобутті спеціальної та вищої освіти в галузі У виборі напрямів навчання помітною є чітка гендерна сегрегація на «жіночі» та «чоловічі» професії. Так, серед студентів університетів, академій, інститутів за галузями знань освіта / педагогіка на початок 2018–2019 навчального року було: жінок – 72,6%, чоловіків – 27,4%</p>	<p>яким передбачено, що у кожній п'ятірці партійного виборчого списку мають бути як чоловіки, так і жінки (не менше двох кандидатів кожної статі). Політичні партії мають дотримуватися таких квот при формуванні загальнодержавного та регіональних виборчих списків кандидатів у депутати. Новий виборчий кодекс набрав чинності з 1 січня 2020 року. Уряд схвалив індикатори для моніторингу гендерної рівності [183] Розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками на квітень 2019 року становить 26% [164]</p>
--	--	--	---	---

	<p>коледжах, технікумах, училищах</p> <p>кількість жінок складала 14,4%, а в університетах, академіях та інститутах – 13%</p>	<p>у коледжах, технікумах, училищах дівчата становили 31,3% від всіх учнів, а в університетах, академіях та інститутах – 31,8%</p> <p>Станом на 2017 рік розподіл керівників та ФОП у галузі «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» за статтю був таким: чоловіки – 56% (15 652), жінки – 44% (12 211)</p>		
<p>Орієнтовний перелік гендерних показників</p>	<p>1. Динаміка використання громадського транспорту жінками, чоловіками.</p> <p>2. Частка жінок, зайнятих у транспортній галузі.</p> <p>3. Частка жінок і чоловіків, з якими проводяться консультації у процесі планування і проєктування транспортних об'єктів.</p> <p>4. Частка жінок, представлених у тендерних комітетах, процесах</p>	<p>1. Частка чоловіків серед студентів закладів вищої освіти в галузі культури і мистецтва (за напрямками навчання).</p> <p>2. Співвідношення жінок / чоловіків на посадах у закладах культури та мистецтва.</p> <p>3. Кількість жінок / чоловіків, які отримали</p>	<p>1. Частка жінок на керівних посадах у різних типах навчальних закладів.</p> <p>2. Середньорічна кількість студентів денної форми навчання за статтю.</p> <p>3. Середньорічна кількість студентів заочної форми навчання за статтю.</p> <p>4. Середньорічна кількість аспірантів, які навчаються з відривом від виробництва, за статтю.</p> <p>5. Середньорічна кількість аспірантів, які навчаються без</p>	<p>1. Співвідношення жінок / чоловіків на керівних посадах в органах державної служби.</p> <p>2. Частка жінок, зайнятих в органах державної служби.</p> <p>3. Кількість жінок / чоловіків, працюючих в ОДВ, які отримали нагороди.</p>

	<p>прийняття рішень щодо планування, впровадження, моніторингу та оцінки транспортних проєктів.</p> <p>5. Частка жінок і чоловіків, задоволених або незадоволених транспортними інфраструктурним и об'єктами та послугами, із зазначенням причин.</p> <p>6. Довжина (у км) асфальтованих та окремих смуг для пішоходів і немоторизованого транспорту на узбіччі вздовж автомагістралей та доріг.</p> <p>7. Кількість пішохідних переходів на 1 км дороги.</p> <p>8. Кількість об'єктів дорожнього освітлення на 1 км дороги.</p> <p>9. Кількість випадків нападів або сексуальних домагань у громадському транспорті, про які повідомили жінки та дівчата.</p> <p>10. Кількість персоналу транспортних служб (водіїв, інспекторів, контролерів), підготовлених із питань</p>	<p>премії в галузі культури та мистецтва.</p> <p>4. Кількість жінок / чоловіків, які отримали підтримку з державного або місцевих бюджетів на створення культурного продукту.</p> <p>5. Кількість користувачів послуг закладів культури за статтю, віком і місцем проживання.</p> <p>6. Кількість чоловіків / жінок, які беруть участь у культурних заходах (за статтю, віком і місцем проживання.)</p> <p>7. Динаміка кількості культурних заходів, проведених у сільській місцевості.</p> <p>8. Кількість культурних продуктів, доступних для людей із різними видами інвалідності.</p>	<p>відриву від виробництва, за статтю.</p> <p>6. Середньорічна кількість докторантів за статтю та напрямом навчання.</p> <p>7. Площа об'єктів закладів вищої освіти, де проводився капітальний ремонт, реконструкція та відновлення і які є доступними для людей з інвалідністю.</p> <p>8. Середній розмір витрат на одного студента / студентку на різних рівнях навчання (неповна, повна вища освіта, аспірантура, докторантура).</p> <p>9. Середній розмір витрат на одного учня / ученицю в різних типах навчальних закладів.</p> <p>10. Педагогічний персонал за статтю.</p> <p>11. Кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації, за статтю.</p> <p>12. Кількість керівних працівників навчальних закладів, які пройшли навчання з гендерних підходів.</p> <p>13. Кількість ромських дітей, які</p>	<p>4. Середній рівень зарплати чоловіків і жінок в ОДВ.</p>
--	--	---	---	---

	<p>обізнаності щодо сексуальних домагань і вжиття відповідних заходів реагування.</p> <p>11. Динаміка кількості дорожньо-транспортних пригод і травмованих / загиблих внаслідок них за статтю та віком.</p>		<p>здобувають середню освіту, за статтю.</p> <p>14. Кількість ромських дітей, які здобувають вищу освіту, за статтю.</p> <p>15. Кількість ромських дітей, які здобувають професійно-технічну освіту, за статтю.</p> <p>16. Кількість осіб з інвалідністю, які здобувають загальну середню освіту, за статтю.</p> <p>17. Кількість осіб з інвалідністю, які здобувають вищу освіту, за статтю.</p> <p>18. Кількість осіб з інвалідністю, які здобувають професійно-технічну освіту, за статтю.</p> <p>19. Кількість осіб з інвалідністю, які здобувають позашкільну освіту, за статтю.</p>	
<p>Приклад урахування гендерного аспекту у паспорті бюджетної програми</p>		<p>Бюджетна програма. Фінансова підтримка національних театрів.</p> <p>Завдання 1 Забезпечення гендерного балансу на керівних посадах національних театрів</p>	<p>Бюджетна програма. Надання позашкільної освіти позашкільними закладами освіти, заходи з позашкільної роботи з дітьми.</p> <p>Завдання 1 Надання рівних можливостей дівчатам та хлопцям у сфері отримання позашкільної освіти</p>	

		Результативні показники бюджетної програми		
--	--	---	--	--

Додаток Е

**Джерела міжнародного і українського законодавства у сфері
гендерної політики**

Міжнародне законодавство про захист прав жінок, покращення становища жінок та впровадження гендерної рівності	Законодавство України про захист прав жінок, покращення становища жінок та впровадження гендерної рівності
<p>1. 1945 р. - Статут ООН</p> <p>2. 1948 - Загальна декларація прав людини</p> <p>3. 1949 р. - Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами</p> <p>4. 1950 р. - Конвенція ООН про захист прав людини і основоположних свобод</p> <p>5. 1951 р. - Конвенція ООН про рівну плату за рівну працю</p> <p>6. 1952 р. - Конвенція ООН про політичні права жінок</p> <p>7. 1952 р. - Конвенція ООН про охорону материнства</p>	<p>1. 1997 р. – Постанова КМУ “Про затвердження Національного плану дій на 1997-2000 роки щодо поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві”</p> <p>2. 1999 р. – Постанова ВР України “Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім’ї та жінок”</p> <p>3. Постанова ВР України “Про засади державної політики країни в галузі прав людини”</p> <p>4. Постанова ВР України “Про концепцію державної сімейної політики” – Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працівників із сімейними обов’язками</p> <p>5. 2001 р. – Постанова КМУ “Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки” – Указ Президента України “Про підвищення соціального статусу жінок в Україні” – Закон України “Про попередження насильства в сім’ї”</p> <p>6. 2002 р. - Указ Президента України “Питання Державного комітету України у справах сім’ї та молоді”</p>

<p>8. 1954 р. - Конвенція ООН „Про заборону торгівлі людьми та експлуатацію проституції третіми особами”</p>	<p>- Постанова КМУ “Про затвердження Міжгалузевої комплексної програми "Здоров'я нації" на 2002-2011 роки”</p> <p>7. –Міжгалузева програма „Сільська Жінка” 2002 р. - Постанова КМУ Про утворення Міжвідомчої координаційної ради з питань протидії торгівлі людьми</p>
<p>9. 1956 р. – Конвенція № 45 Міжнародної організації праці "Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності"</p>	<p>- Постанова КМУ затверджена Комплексна програма протидії торгівлі людьми на 2002 – 2005 роки</p> <p>8. 2004 р. - Конвенція ООН проти транснаціональної організованої злочинності 2000 року та Протоколи, що її доповнюють: „Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, і покарання за неї” та „Протокол проти незаконного ввозу мігрантів по суші, морю і повітря”</p>
<p>10. 1957 р. - Конвенція ООН про громадянство заміжньої жінки</p>	<p>- Постанова ВР України про “Рекомендації парламентських слухань "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи"</p>
<p>11. 1958 р. - Конвенція ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі найму і роботи</p>	<p>9. 26.07.2005 р. - Указ Президента України “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків”</p>
<p>12. 1960 р. - Конвенція ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти</p>	<p>10. 08.09.2005р. - Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”</p>
<p>13. 1966 р. - Міжнародний пакт про громадські та політичні права та Пакт про соціально-економічні та культурні права</p>	<p>11. 27.12.2006р. - Постанова КМУ Затверджена «Державна Програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року».</p> <p>12. 27.06.2007р. - Постанова ВР України “Про Рекомендації парламентських слухань на тему: “Рівні права та рівні можливості в Україні; реалії та перспективи”.</p>
<p>14. 1967 р. - Декларація про ліквідацію</p>	<p>13. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на</p>

<p>дискримінації стосовно жінок</p> <p>15. 1979 р. - Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок</p> <p>16. 1980 р. – Конвенція ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”</p> <p>17. 1995 р. - Пекінська Декларація та Платформа дій, прийняті на 16-му пленарному засіданні Четвертої Всесвітньої конференції щодо становища жінок</p>	<p>період до 2020 року: Розпорядження КМУ від 23.11.2015 р. №1393-р.</p> <p>14. Про затвердження Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми до 2020 року: Постанова КМУ від 24.02.2016 р. №111.</p> <p>15. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова КМУ від 11.04.2018 р. №273.</p> <p>16. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2020 року № 1393-р.</p> <p>17. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова КМУ від 07.06.2017 р. №390.</p> <p>18. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. №722/2019</p> <p>19. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова КМУ від 28.11.2018 р. №997</p> <p>20. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів від 02.01.2019 р. №1.</p> <p>21. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: Розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. ULR: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text</p>
---	--

Українське гендерне законодавство [19]

Гендерні аспекти містяться у великій кількості законів і кодексів України — Кримінальному, Кримінальному процесуальному, Сімейному, Цивільному, Трудовому. Однак, деякі нормативно-правові акти є базовими — вони формують засади державної гендерної політики. Це:

1. Конституція України (1996):

Стаття 3. Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Стаття 21. Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.

Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

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.

Стаття 51. Шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. Кожен із подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї. Батьки зобов'язані утримувати дітей до їх повноліття. Повнолітні діти зобов'язані піклуватися про своїх непрацездатних батьків. Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою.

2. Закони України:

1. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. №2866-IV. <https://cutt.ly/srnNIDR> , який відіграє важливу роль у реконструюванні способу життя українського суспільства і державного будівництва, діяльності державних і громадських інституцій, у моделюванні рівних прав і можливостей чоловіків і жінок відповідно до історичних потреб і процесу.

2. «Про протидію торгівлі людьми» від 20.09.2011 р. №3739-VI. <https://cutt.ly/irnNxst>

3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні від 06.09.2012 р. №5207-VI. <https://cutt.ly/mrnNnty>

4. Про місцеві вибори від 14.07.2015 р. №595-VIII. <https://cutt.ly/QrnNEOT> (Стаття 4. Представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30% загальної кількості кандидатів у виборчому списку.)

5. Про політичні партії в Україні від 05.04.2001 р. №2365-III. <https://cutt.ly/Xr0JWao> (Стаття 17-5. Порядок виділення та розподілу між політичними партіями коштів на фінансування їхньої статутної діяльності. 1) Сума в розмірі 10 відсотків щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій, передбаченого статтею 17-2 цього Закону, розподіляється порівну між політичними партіями, які отримали право на таке фінансування згідно з цим Законом, якщо за результатами останніх чергових чи позачергових виборів народних депутатів України кількість представників однієї статі серед обраних від відповідних політичних партій народних депутатів України, які набули своїх повноважень, не перевищує двох третин від загальної кількості народних депутатів України, обраних від цієї політичної партії.)

6. Про запобігання та протидію домашньому насильству від 07.12.2017 р. №2229-VIII. <https://cutt.ly/brnNPiq>

7. Про державну службу.

3. Укази Президента України:

1. «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» від 25.08.2015 р. №501/2015: Указ Президента України.
2. «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 р. №722/2019: Указ Президента України. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

4. Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, накази ЦОВВ:

1. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2020 року № 1393-р. ULR: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2020-p>.

2. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>

3. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року: Розпорядження КМУ від 23.11.2015 р. №1393-р.

4. Про затвердження Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми до 2020 року: Постанова КМУ від 24.02.2016 р. №111.

5. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова КМУ від 07.06.2017 р. №390.

6. Про схвалення Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018–2021 роки: Розпорядження КМУ від 25.10.2017 р. №779-р.

7. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова КМУ від 11.04.2018 р. №273.

8. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної Інформаційний посібник для депутатів 35 доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: Розпорядження КМУ від 05.09.2018 р. №634-р.

9. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: Розпорядження КМУ від 24.02.2016 р. №113-р зі змінами, внесеними згідно з Розпорядженням КМУ від 05.09.2018 №637-р.

10. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова КМУ від 28.11.2018 р. №997.

11. Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року №42/5»: Наказ Міністерства юстиції України від 27.11.2018 р. №3719/5.

12. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року №256 (про перелік робіт, на яких забороняється використання праці жінок): Наказ МОЗ України від 13.10.2017 р. №1254.

13. Про затвердження методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів від 02.01.2019 р. №1.

14. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 22.02.2019 р. №627.

15. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і

їхніми державами-членами, з іншої сторони , редакція від 30.11.2015 р., набрала чинності 01.09.2017 р. <https://cutt.ly/crnNQ6A/>

16. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь 2017 року.
ULR: <https://ukraine.un.org/uk/49413-2017-nacionalna-dopovid-cili-stalogo-rozvitku-ukraina>

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

**ЗАГАЛЬНА КОРОТКОСТРОКОВА ПРОГРАМА
підвищення кваліфікації**

«Реалізація гендерної політики в органах державної влади»

Шифр програми

Рік запровадження програми: 2022

Програму затверджено

Програму погоджено⁻¹

ПРОФІЛЬ ПРОГРАМИ

1. Загальна інформація	
Назва програми	Реалізація гендерної політики в органах державної влади
Шифр програми	
Тип програми за змістом	Загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації
Форма навчання	дистанційна
Цільова група	державних службовців, які займають посади державної служби категорій "Б"
Передумови навчання за програмою	-
Найменування замовника освітніх послуг у сфері професійного навчання за програмою ⁻²	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 впровадження змін та прийняття ефективних рішень
Перелік професійних компетентностей, на підвищення рівня яких спрямовано програму	професійні знання у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
Укладач(і) програми	Даниленко Лідія Іванівна , д.пед.н., професор, професор каф. парламентаризму, apn1@ukr.net Горулько Ольга Юрївна , аспірантка кафедри парламентаризму, olga.stass10@gmail.com
2. Загальна мета	
підвищення професійної компетентності державних службовців, які займають посади державної служби категорій "Б" у сфері реалізації гендерної політики з питань впровадження змін та прийняття ефективних рішень підвищення професійної компетентності державних службовців, які займають посади державної служби категорій "Б" у сфері парламентської діяльності з формування моделі гендерно сенситивного парламенту	
3. Очікувані результати навчання	
За результатами навчання слухачі повинні демонструвати:	
знання	змісту, форм, механізмів творення державної гендерної політики; основних положень гендерного законодавства, що забезпечує реалізацію гендерної політики у сфері парламентської діяльності; чинників сприяння реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності; досвіду зарубіжних країн щодо забезпечення гендерної рівності у сфері парламентської діяльності
уміння	аналізувати й узагальнювати інформацію щодо реалізації базових принципів гендерної політики у представницьких органах влади й інших органах публічної влади;

	характеризувати основні функції суб'єктів гендерної політики у сфері парламентської діяльності; визначати передумови сприяння становленню гендерно сенситивного парламенту
навички	застосування толерантності як принципу гендерності в діяльності публічних службовців; застосування гендерних (гендерно чутливих) індексів з метою оцінювання гендерної рівності
4. Викладання та навчання (методи навчання, форми проведення навчальних занять)	
навчання здійснюється у формі проведення відеоконференції, семінарів, тематичних (групових та індивідуальних) дискусій із застосуванням соціальних мереж, чатів інтернет-форумів та у режимі реального часу (онлайн), самостійного вивчення відповідної ресурсної бази.	
5. Ресурсне забезпечення дистанційного навчання	
Назви вебплатформи, вебсайту, електронної системи навчання, через які здійснюватиметься дистанційне навчання із зазначенням посилання (вебадреси)	<i>Платформа</i> «Система дистанційного навчання Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка: http://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=22
Назва дистанційного етапу/модуля	Тема 1. Сутність та особливості реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні Тема 2. Аналіз стану реалізація гендерних зобов'язань України Тема 3. Толерантність як базовий принцип гендерної політики Тема 4. Суб'єкти реалізації гендерної політики та їх повноваження
6. Оцінювання і форми поточного, підсумкового контролю	
Критерії оцінювання та їх питома вага у підсумковій оцінці (%)	Відвідування занять – 30 %; Проходження 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:			
		аудиторн і заняття	дистанцій ні заняття	навчаль ні візити	самостій на робота слухачів
<i>Тема 1.</i> Сутність та особливості реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні	3	–	4	–	1
<i>Тема 2.</i> Аналіз стану реалізація гендерних зобов'язань України	5	–	4	–	1
<i>Тема 3.</i> Толерантність як базовий принцип гендерної політики	5	–	4	–	1
<i>Тема 4.</i> Суб'єкти реалізації гендерної політики та їх повноваження	3	–	4	–	1
РАЗОМ	20/0,67	–	16	–	4
Підсумковий контроль результатів навчання	2	–	2	–	–

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Тема 1. . Сутність та особливості реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні

Політика гендерної рівності. Сутність та структура гендерної політики. Класифікація гендерної політики за сферами впливу - забезпечення рівного соціального статусу; формування гендерної свідомості, культури, поведінки; орієнтація на паритетність відносин.

Основні інструменти реалізації гендерної політики в Україні - гендерна демократія, гендерна освіта, гендерна культура.

Етапи становлення і розвитку державної гендерної політики в Україні: 2005 -2017 рр. - етап формування; 2017 - 2020 рр. - етап реалізації; з 2020 року по теперішній час – етап оцінювання на засадах гендерних (гендерно чутливих) індексів.

Особливості реалізації гендерної політики у сфері парламентської діяльності в Україні.

Тема 2. Аналіз стану реалізація гендерних зобов'язань України

Міжнародні та вітчизняні нормативно-правові акти у сферах подолання гендерно зумовленої дискримінації, обов'язкового проходження гендерно-правової експертизи нормативних актів, забезпечення умов реалізації гендерної політики органів державної

влади та органів місцевого самоврядування; рівного представництва у виборчих списках політичних партій.

Проблеми реалізації гендерних зобов'язань в Україні (низька дисципліну посадових осіб органів публічної влади щодо дотримання ними чинного законодавства, зокрема й у сфері гендерної політики; відсутність чітких критеріїв, на яких ґрунтується гендерно-правова експертиза чинних законодавчих актів; низький рівень політичної культури, зокрема політичної відповідальності посадових осіб органів публічної влади).

Шляхи виконання основних гендерних зобов'язань України у сфері парламентської діяльності – формування гендерно-збалансованих структур в ОДВ та ОМС, зокрема - у ВРУ; запровадження гендерно-правового аудиту на засадах чітких, прозорих, зрозумілих, об'єктивних критеріїв; запровадження гендерного навчання працівників органів публічної влади, народних депутатів України, працівників Апарату ВРУ як перспективного напряму розвитку гендерної політики в Україні.

Технологія розбудови внутрішньої системи забезпечення контролю за виконанням гендерних зобов'язань України у Верховній Раді України.

Тема 3. Толерантність як базовий принцип гендерної політики

Толерантність – один із базових принципів гендерної паритетності і гендерної рівності, що характеризуються визнанням у суспільстві і державі рівноправності внеску жінок і чоловіків у розвиток демократії.

Міжнародний та вітчизняний досвід забезпечення базових принципів гендерної політики. Національна стратегія у сфері прав людини на 2021- 2023 роки. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (проект).

Технологія визначення рівня толерантності публічних службовців.

Тема 4. Суб'єкти реалізації гендерної політики та їх повноваження

Організаційна структура забезпечення гендерно-сенситивного парламенту. Інститут уповноваженого з гендерних питань у Верховній Раді України.

Система відносин між представником Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності і представником Урядового уповноваженого з питань гендерної політики як основних суб'єктів парламентської діяльності з питань гендерної політики.

Функції основних суб'єктів парламентської діяльності з питань гендерної політики та їх удосконалення.

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 ДЛІЯ ОПРАЦЮВАННЯ

список літератури:

1. Горулько О.Ю. Гендерна компетентність – дієвий механізм утворення паритетного парламенту. Науковий журнал «Політикус». Випуск 2. 2021. С. 69 - 74. URL: www.politicus.od.ua
2. Горулько О.Ю. Проблеми реалізації гендерних зобов'язань у Верховній Раді України. Вісник Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії. № 35/2021. С. 142 – 150. (Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща). URL: <http://www.journal@fps-visnyk.lnu.lviv.ua>
3. Горулько Ольга. Гендерно-правовий аналіз чинного законодавства України: сутність та проблеми застосування. 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. 19-26. URL: <http://academy.gov.ua/parliaments/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=3> (дата звернення 26.01.2021)
4. Даниленко Л. І. Політична поведінка державних службовців: ціннісно-мотиваційний аспект. Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. Серія : Політичні науки. 2015. № 4. С. 71-76. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaduppu_2015_4_13.
5. Представницька влада у державотворчому процесі України : монографія / за ред. В.А. Гошовської. Київ : НАДУ, 2018. 384с.

список нормативно-правових актів:

6. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2020 року № 1393-р – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2020-p>
7. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4/>, С.35-36
8. Цілі сталого розвитку та Україна. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>

список інформаційних ресурсів (матеріалів):

9. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. URL: http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf
10. Політична освіта в Україні: стан і перспективи удосконалення. К., 2019. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2019_Politychna_osvita.pdf
11. Про гендерну політику в Україні. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini>
12. Юлія Біденко, Валентина Кисельова. Про гендерну політику в Україні. URL: <http://genderindetail.org.ua/library/ukraina/8-zhinochih-vneskiv-bez-yakih-ne-bulo-b-nezaleznoi-ukraini-134169.html>
13. Gorulko, Olga (2021). Implementation of ukraine's gender commitments: problems and solutions. Social and Human Sciences. Polish-Ukrainian scientific journal (<https://issn2391-4165.webnode.com.ua/>), 01 (29). - Available at: <https://issn2391-4164.blogspot.com/p/7.html> (accessed 10 January 2021). (Реалізація гендерних зобов'язань України : проблеми та шляхи вирішення).
14. Valentyna Goshovska, Nataliia Balasynovuch, Liliia Hrugorovych, Volodymyr Goshovskyi, Lydiia Danylenko Information and Legal Support for the Implementation of a Gender Approach to Public Administration. International Journal of Computer Science and Network Security, Vol. 21 No. 7 pp. 150-158 (Web of Science).

ТЕСТ

з розвитку гендерної компетентності, складений для слухачів курсів підвищення кваліфікації за програмою «Реалізація гендерної політики в органах державної влади» на засадах таксономії Б.Блума

когнітивний рівень 1:

1. Що сприяло становленню моделі паритетної демократії:

- а) боротьба жінок за свої права;
- б) науково-технічний прогрес;
- в) поява та розвиток жіночих досліджень та їх трансформація у гендерні;
- г) боротьба національних меншин за свої права.

2. Яка квота встановлена до представництва жінок у парламенті демократичних країн світу?:

- а) 50%;
- б) 40%;
- в) 30%;
- г) 25%.

когнітивний рівень 2:

3. Паритетна демократія передбачає:

- а) гендерний паритет;
- б) етнічний паритет;
- в) соціальний паритет;
- г) всі відповіді вірні

4. Як пояснити термін «гендерно-сенситивний» парламент?:

- а) чутливий до різного роду дискримінації;
- б) справедливий до представників обох статей;
- в) такий, що відстоює рівноправність;
- г) чутливий до гендерної рівності.

когнітивний рівень 3:

5. В яких ситуаціях найкраще проявляється гендерна культура?:

- а) у повсякденній поведінці;
- б) у навчальному процесі;
- в) у домашніх обставинах;
- г) у виробничій ситуації.

6. Чим корисний принцип гендерної паритетності?

- а) створенням гендерно орієнтованого середовища;
- б) формуванням гендерної політики;
- в) забезпеченням гендерної рівності;
- г) всі відповіді вірні.

7. Толерантна поведінка потребує:

- а) терпіння;
- б) терплячості;
- в) розуміння;
- г) визнання.

когнітивний рівень 4:

8. Який член парламенту найбільше впливає на формування його паритетності?:

- а) представник парламенту з питань недискримінації;

- б) представник чи голова профільного комітету парламенту;
- в) голова секретаріату профільного комітету парламенту;
- г) голова парламентської фракції.

9. Які мотиваційні чинники найбільше сприяють застосуванню принципу гендерної паритетності?

- а) мотиви щодо реалізації демократичних принципів;
- б) потреби у досягненні рівності і справедливості в суспільстві;
- в) суспільні інтереси щодо забезпечення гендерної демократії;
- г) цінності щодо дотримання рівності прав і свобод обох статей.

10. Найвагоміший чинник сприяння реалізації принципу гендерної паритетності:

- а) гендерна компетентність;
- б) гендерне законодавство;
- в) міжнародне партнерство;
- г) гендерна політика.

когнітивний рівень 5:

11. Головна перешкода у застосуванні принципу гендерної паритетності в українському парламенті:

- а) не усвідомлення проблеми;
- б) недостатність знань і вмій;
- в) відсутність досвіду;
- г) не сформованість суспільної цінності.

когнітивний рівень 1 б:

12. Яка з перерахованих проблем застосування принципу гендерної паритетності найкраще вирішена в українському парламенті?

- а) підготовка фахівців з гендерної проблематики;
- б) проведення гендерно-правової експертизи законодавства;
- в) структурування парламенту за гендерною ознакою;
- г) створення паритетного парламенту.

13. Оберіть базове твердження при формуванні гендерної політики:

- а) толерантність - ознака гендерності;
- б) гендерність – ознака демократії;
- в) демократія - ознака рівності й виборності;
- г) рівність - ознака справедливості.

14. Поведінка гендерно компетентної особистості проявляється у :

- а) повазі до обох статей;
- б) визнанні прав і свобод людини;
- в) бажанні бути толерантним;
- г) культурі мовлення.

Ключ:

Когнітивні рівні					
1	2	3	4	5	6
Правильні відповіді					
1-а	3-а	5-а	8-а	1-г	12-б
2-в	4-а	6-г	9-г		13-б
		7-а	10-г		14-б

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

02.02.23 № 5
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, Горулько Ольги Юріївни, на тему «Гендерні особливості парламентської діяльності в Україні», використані під час проведення щорічних Конгресів парламентаристів до Дня Конституції України (2019-2023 рр.), в рамках яких було оприлюднено й обговорено Комплексну стратегію забезпечення реалізації у суспільстві ідеологій паритетної демократії і гендерної рівності.

Президент ГО «Академія парламентаризму»
доктор політичних наук, професор



Валентина ГОШОВСЬКА



**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

22.12.2023 р. № *016-16-09-014*

**ДОВІДКА
про участь у науково-дослідних роботах**

Видана **Горulyко Ользі Юрiївнi** з пiдтвердженням про те, що вона дійсно брала участь у виконаннi науково-дослiдних роботах за комплексним науковим проєктом «Державне управління та місцеве самоврядування» (номер державної реєстрації 0199U002827) Національної академії державного управління при Президентові України, а саме:

- 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-дослідницької роботи «Публічне управління інноваційним розвитком системи підвищення кваліфікації публічних службовців в Україні» (номер державної реєстрації № 0120U101663), у рамках якої вивчалася питання розвитку та удосконалення системи підвищення кваліфікації публічних службовців.

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 Цедіка, 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 Інституту



Лариса КОМАХА



**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

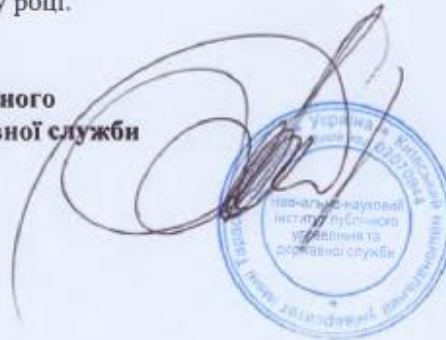
04050, м. Київ, вул. Академіка Ромоданова, 12/2
телефон (044) 481-21-61

26.05.2023 № 074-16-08.3-132

**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 **Горулько Ольга Юрївна** під час виконання дисертації на тему «Гендерні особливості парламентської діяльності в Україні» розробила на замовлення НАДС України у співавторстві з Л.І. Даниленко короткострокову програму підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування на тему «Політика творення суспільства гендерної рівності 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