

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Географічний факультет
Кафедра економічної та соціальної географії

На правах рукопису
УДК 911.3

Гендерна роль жінки в сучасній Україні: напрями та динаміка розвитку на прикладі Київської області

Галузь знань: 10 Природничі науки
Спеціальність: 106 Географія
Освітня програма: Економічна географія

Магістерська робота
Студентки 2-го курсу
ОР «Магістр»
Ізерської Даши Олександрівни

Науковий керівник:
Доктор економічних наук,
професор кафедри економічної
та соціальної географії
Хвесик Юлія Михайлівна

Київ — 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	5
1.1. Гендерна рівність: основні поняття та концепції.....	5
1.2. Історичні витоки питання гендерної рівності.....	9
1.3. Методологія гендерних суспільно-географічних досліджень.....	12
РОЗДІЛ 2. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	16
2.1. Формування гендерної політики Європейського Союзу.....	16
2.2. Впровадження гендерної політики в систему державного управління на прикладі окремих європейських країн.....	19
2.3. Гендерна політика Скандинавських країн.....	24
РОЗДІЛ 3. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК МЕТА ТА ПЕРЕДУМОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ	30
3.1. Стратегія гендерної рівності ради Європи на 2018-2023 роки.....	30
3.2. Гендерна рівність, як одна з важливих глобальних цілей суспільства	31
РОЗДІЛ 4. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ.....	34
4.1. Організаційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні...	34
4.2. Основні напрями діяльності державної гендерної політики України..	38
4.3. Шляхи удосконалення гендерної політики в системі державного управління.....	40
РОЗДІЛ 5. ГЕНДЕРНА РОЛЬ ЖІНКИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ НА ПРИКЛАДІ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ: ПРОБЛЕМИ, РЕАЛІЇ, ПЕРСПЕКТИВИ.....	43
5.1. Рівень гендерної рівності Київської області, сьогодні.....	43
5.2. Динаміка розвитку гендерної рівності на прикладі Київської області	49
5.3. Проблеми та причини розвитку гендерної нерівності суспільства у Київській області.....	60
5.4. Пропозиції та рекомендації, щодо впровадження (оптимізації) комплексного гендерного підходу в роботу у Київській області.....	62
5.5. Перспективи якісного ведення гендерної політики у Київській області.....	65
ВИСНОВКИ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Гендерна рівність – це питання, яке залишається відкритим, навіть, в цивілізованому світі. В різних сферах суспільного життя, жінки зіштовхуються з проявами гендерної нерівності, особливо в сфері влади, при оплаті праці чи після народження дитини. Важливість гендерної рівності у світі полягає у забезпеченні рівних прав і можливостей для кожного.

Актуальність. Дослідження гендерної ролі жінки в суспільстві, це один з етапів досягнення гендерної рівності, яка визначена Україною як глобальна ціль тисячоліття. Виявлення проблем гендерної нерівності національного рівня потребує здійснення регіонального аналізу. Тому важливим є дослідження гендерних співвідношень усіх адміністративно-територіальних одиниць.

Об'єктом дослідження магістерської роботи є гендерна роль жінки.

Предметом дослідження є напрями та динаміка розвитку гендерної ролі жінки в Київській області.

Мета магістерської роботи полягає у дослідженні гендерної ролі жінки в сучасній Україні та у виявленні основних напрямів, динаміки розвитку в Київській області.

Визначення мети роботи дає можливість сформулювати наступні *завдання*:

- визначити сутність основних понять: «гендер», «гендерна рівність», «гендерна політика»;
- дослідити історичні витоки питання гендерної рівності;
- здійснити аналіз методології гендерних суспільно-географічних досліджень;
- проаналізувати Європейський досвід впровадження гендерної політики в систему державного управління;
- охарактеризувати гендерну рівність, як одну із цілей сталого розвитку суспільства;

- проаналізувати організаційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні, а також напрями діяльності державної гендерної політики;
- визначити шляхи удосконалення гендерної політики в системі державного управління;
- визначити сучасний рівень гендерної рівності Київської області;
- дослідити динаміку розвитку гендерної рівності в Київській області;
- надати характеристику проблемам та причинам розвитку гендерної нерівності суспільства у Київській області;
- надати пропозиції та рекомендації, щодо впровадження (оптимізації) комплексного гендерного підходу в роботу у Київській області, а також визначити перспективи якісного ведення гендерної політики.

Під час дослідження були використані методи дедукції, аналізу і синтезу, узагальнення, порівняльно-географічний, картографічний.

При написанні магістерської роботи, використано праці в сфері гендерної рівності таких науковців: Н. І. Мезенцевої, Т. О. Марценюк, Н. В. Аніщук, М. М. Білинської, Т. М. Мельник, О. І. Кисельової та інших.

Робота складається із вступу, п'яти розділів, висновку, списку використаних джерел та містить додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1.1. Гендерна рівність: основні поняття та концепції

Поняття «гендер» з'являється у соціально-гуманітарному знанні другої половини ХХ ст. як похідне від поняття «стать». Однак, гендер є не біологічною, а соціокультурною категорією: індивід не отримує гендер автоматично від народження, а набуває у процесі включення в суспільне життя.

Гендер – комплекс культурних і соціальних характеристик, що охоплює всі сфери діяльності людини. Сучасні теорії гендерних відносин доводять, що соціальні відмінності між чоловіками та жінками не мають біологічного походження, не є «одвічно даними», а лише набутими, приписаними індивідові суспільством. Окрім того, поняття «гендер» має множинний і ситуативний характер [45].

Одна з найбільших методологічних помилок – трактування гендерного підходу як такого, який ототожнюється зі статево-рольовим: кожній статі відповідає своя роль, яку повинні виконувати чоловік або жінка. Наприклад, відповідно до статево-рольового підходу дівчаток навчають бути вправними господинями і люблячими матусями, а хлопчиків – захисниками країни і матеріальними «годувальниками» родини. Доцільно зазначити, що гендерні студії – це критичний підхід, який підважує подібні думки про «винятковість» біологічного (біологічний детермінізм). Біологічні відмінності між чоловіками і жінками не заперечуються, але підважуються як єдино можливі для пояснення гендерних ролей.

Терміни «стать» та «гендер» є суміжними поняттями, однак не тотожними. Майкл С. Кімел пояснює ці поняття так: «Стать стосується біологічного апарату, чоловічої й жіночої особин, тобто нашої хромосомної, хімічної та анатомічної будови. Гендер пов'язаний зі змістом, що його ми вкладаємо у відповідні відмінності в рамках культури. Стать – це самець і самиця; гендер – це маскуліність і фемініність: чоловічність і жіночність –

те, що означає бути чоловіком чи жінкою. Біологічна стать має дуже незначну варіативність, тоді як гендер варіюється надзвичайно» [16, с. 3–4].

Н.В. Аніщук пояснює, що гендер – один із базових моментів соціальної стратифікації (соціальна стратифікація – факт соціальної нерівності у суспільстві, його розшарування, із чого виводиться соціальна структура суспільства). Поняття гендеру слід розглядати як складний соціокультурний процес у суспільстві. Це поняття розкриває соціально-рольовий статус особистості, який визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сексуальності, а також сімейні ролі та репродуктивну поведінку [1, с. 16].

Таким чином, гендер стосується не лише чоловіків та жінок, а й взаємовідносин між ними, пояснює яким чином реалізуються соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків, а також соціальне конструювання між ними. Сьогодні у відносинах між чоловіком та жінкою неабиякий вплив має соціальна стать – гендер.

У сучасних соціальних та гуманітарних дослідженнях гендер немає єдиного універсального визначення, як вкрай складний феномен, гендер являє собою сукупність та переплетення взаємовідносин і процесів у соціальному житті.

З погляду права гендер – це впорядкована модель соціокультурних відносин, яка передбачає рівність соціальних та юридичних можливостей, що не залежать від статі особи [12, с. 8-9].

Загальний принцип рівності являє собою принцип демократичної побудови суспільства. В «Сучасному філософському словнику» за редакцією В. Кемерова рівність визначається як «поняття, що виражає відношення до взаємозамінності за визначеним критерієм» [8, с. 576]. Словник із філософії права характеризує рівність як формальний принцип соціальних взаємовідносин, який відповідає критеріям розподільчої, зрівнюючої і відплатної справедливості та має соціальний, політичний, морально-етичний та правовий смисли [30, с. 294].

Відтак можна зробити висновок, що в будь-якому реальному історичному контексті немає такого єдиного поняття рівності, котре б охопило всю предметну чи понятійну сферу. Категорія рівності у правовій площині передбачає рівну міру прав і обов'язків у всіх громадян, однаковий для усіх простір соціальної свободи. Поняття правової рівності містить також однаковий ступінь відповідальності осіб перед законом, що виключає їхні фактичні відмінності в соціальному стані, матеріальному стані тощо. Принцип формально-юридичної рівності виключає будь-які не обумовлені законом переваги, прерогативи, привілеї учасників правових конфліктів та судових розглядів [9, с. 295]

У ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність трактується як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх суспільних сферах [41].

О. Руднева зазначає, що гендерна рівність – це принцип правового статусу (становища) людини в державі, його складовими є рівні права, свободи та обов'язки жінки і чоловіка; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей у державі [29, с. 107].

На думку Т. Мельник, гендерна рівність означає наявність рівних умов для жінок і чоловіків у реалізації всіх прав людини та можливостей участі в політичному, економічному, соціальному й культурному розвитку, а також рівного користування його результатами [23, с.282].

Схоже значення цього поняття наводить Ю. Гончарова: ідеться про складне соціальне явище, яке охоплює такі структурні елементи, як рівні права та обов'язки, однакові можливості й умови для реалізації. Досягнення гендерної рівності можливе лише за умов урахування біологічних відмінностей організму та розбіжностей у соціальних ролях окремого індивіда [8, с. 23].

Натомість І. Андрусак тлумачить поняття гендерної рівності як рівні права людини для кожного члена соціуму (незалежно від його статі) в економічному, культурному, політичному житті суспільства. Так, кожна особа має бути наділена рівними правами та можливостями без жодних обмежень з огляду на статеву належність [44].

Гендерна рівність належить до фундаментальних засад прав особи. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності. Таким чином, норми всіх без винятку галузей права мають певний гендерний вимір. Категорія гендерної рівності містить множину імплікацій, а саме [44]:

- рівність прав – це законодавче наділення однаковими правами осіб чоловічої та жіночої статей у всіх сферах життя;
- рівність можливостей – забезпечення (гарантії) на практиці рівних умов щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключають дискримінацію та обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на життєдіяльність і самовираження;
- забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей;
- «гендерна симетрія» – стан, при якому принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків реалізований на практиці.

Ідею рівних прав і можливостей закріплено у статті 24 Конституції України. Цей принцип також є однією із визначальних засад Статуту ООН (1945), Загальної декларації прав людини (1948), Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950), Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), Пекінської декларації (1995). Ще одне поняття, яке стосується забезпечення гендерної рівності – це гендерна чутливість, розуміння проблем нерівності та гендерної дискримінації у різних проявах і здатність реагувати на них (не допускати, критикувати тощо).

Визначення поняття «гендерна дискримінація» подано у статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»: «дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможлиблюють визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків».

1.2. Історичні витоки питання гендерної рівності

Існує декілька підходів до сприйняття чоловіків і жінок як суб'єктів суспільства. Східна мудрість завжди підкреслювала принципову цілісність існування як єдність Інь і Янь (чоловічого та жіночого початку). Вони доповнюють один одного як у природі, так і у культурі. Сутність існування – не у чоловікові та не у жінці самих по собі, а у багатстві їх відношень.

Інший погляд – у протиставленні чоловіка і жінки. Він виник із самої природи. Це генетичні, анатомічні, фізіологічні особливості чоловічого і жіночого організму. Ще у Стародавньому світі, наприклад в Афінах, положення жінки було неоднозначним. Вона перебувала під владою батька, а потім – чоловіка. А ось у Спарті жінки та чоловіки займали майже однаковий статус. Звісно, це відображалось і на інституті шлюбу. За часів Давнього Риму шлюб закріплювали контрактом – тобто договором. Але договір, стверджував Кант, «не породжує шлюб, так як завжди має якусь часову ціль, при досягненні якої він себе вичерпує; шлюб охоплює все людське життя і завершується не досягненням певної цілі, а тільки смертю людей, перебувавши у шлюбі» [45].

Аристотель вважав, що жінки – це найнижчі істоти, імпотентні чоловіки. Таку думку підтримують інші вчень-філософи, які стверджують, що диференціація за статтю – це онтологічний принцип: «Краще, коли вищий принцип відділений від нижчого. Тому, якщо це можливо, і там, де це можливо, чоловіче відділене від жіночого» [30, с. 246].

Релігійні погляди на дане питання також протилежні. З одного боку: «І

створив Бог людину по образу своєму, по образу Божому створив його; чоловіка і жінку створив їх...» [3]. З іншого боку, Єва створена з ребра Адама. Крім того, жінка – уособлення гріховного падіння, спокуси. Так, у середньовічній християнській філософії Фома Аквінський, Святий Августин, Філон Олександрійський розрізняють маскулінне (чоловіче), свідоме як раціональне, божественне, а ремінне (жіноче) – протилежне, образ брудного тілесного світу. Ці погляди яскраво ілюструє середньовічне «полювання на відьом».

I. Кант теж підтримує ідею про більш низький ментальний рівень жінок: «Недостатність абстрактного мислення розвиває в жінках смак, почуття прекрасного, чуттєвість, практичність, яка грає значну роль в сімейному житті і функціонуванні суспільства. Чоловік врівноважує жіночі недоліки, і таким чином створюється гармонічна пара, в якій чоловічі та жіночі начала грають взаємодоповнюючу роль. У прекрасної статі стільки ж розуму, скільки і у чоловічої статі, з тією різницею, що це прекрасний розум, а чоловічий – глибокий розум» [14, с.191].

Інший філософ, А. Шопенгауер, також підкреслює чоловіче панування у суспільстві, де для жінки відведена єдина роль – віддана та вірна дружина, мати, а для чоловіка – роль лідера у соціальному та політичному житті суспільства.

Підтримує цю ідею Ф. Ніцше: «В жінці сховано так багато педантичного, поверхневого, школярського, меркантильного...» [24]. З. Фрейд визнає, що жінка спроможна тільки на «плетіння и ткацтво» [31].

Питання філософії статі розглядалися у роботах таких видатних особистостей як Чернишевський, Хом'яков, Соловйов, Бердяєв, Розанов та інші. Особливе загострення гендерної теми відбулося у 70-90-ті роки ХХ ст., що призвело до нових напрямків досліджень. До найбільш інтенсивних відноситься фемінізм. Спочатку він мав політичну мету. В західних країнах це отримало назву «тихої жіночої революції» [45]. Гендерологія стала послідовницею фемінології та фемінізму.

У 1968 р. Р. Столлер вперше визначив різницю між поняттями «стать» і «гендер». У 80-90 рр. гендерні дослідження були досить поширеним явищем, але дуже відрізнялися різноманіттям.

У 1993 р. був створений Центр дослідження жінок і гендеру. Причиною виникнення таких вивчень стало протиставлення жінок і чоловіків, стереотипи про чоловіче призначення. Сутність та темпи гендерного порядку нерівномірні у різних країнах, соціально-економічних прошарках, соціально-вікових групах та серед різних людей. Зміни та тенденції, які відбуваються у світі зараз є глобальними, всеохоплюючими, закономірними та спільними, цей процес складний, нерівномірний, суперечливий [45].

Сьогодні вчені розглядають різні теорії гендеру. Наприклад, О. А. Вороніна виділяє три основні [4]:

1. Теорія соціального конструювання гендеру.
2. Гендер як стратифікаційна категорія.
3. Гендер як культурна метафора.

Інший вчений – Г. Гарфинкель, вивчаючи випадок пацієнтки, яка змінила стать, прийшов до висновку, що гендер, перш за все, складається шляхом соціалізації, розподілу праці, системою гендерних ролей, сім'єю, засобами масової інформації. А, по-друге, гендер базується самими індивідами – на рівні їх свідомості (тобто гендерної ідентифікації), прийняттям заданих суспільством норм та прилаштування до них (в одязі, зовнішності, поведінці тощо). Таких прикладів, підходів та вивчень існує численна кількість.

Соціальний статус чоловіка і жінки залежить від багатьох факторів: інституціонального, соціально-економічного та ідеологічного ладу (політичних систем, режиму, гендерного законодавства; стану економіки; поглядів на роль чоловіка і жінки у суспільстві). У результаті їх взаємодії виникають, розвиваються та укріплюються у часі і просторі декілька типів державної гендерної політики [9].

Нормативно-правовою основою для становлення та розвитку гендерних

складових внутрішнього (національного) законодавства є міжнародно-правові документи. Наведемо найбільш поширені, основні, узагальнюючі, на наш погляд.

По-перше, до таких документів можна віднести всі міжнародні конвенції з прав людини (Устав ООН 1945 р., Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.).

По-друге, це всі міжнародно-правові документи з прав жінок – Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за однакову працю від 29 червня 1951 р., Конвенція про охорону материнства від 28 червня 1952 р., Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок від 7 листопада 1967 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 р., Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р., Декларація про викорінення насилля над жінками від 20 грудня 1993 р., Пекінська декларація 1995р. та інші. По-третє, це спеціальні (галузеві) конвенції, які безпосередньо не пов'язані зі статусом жінок. А саме: Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 р., Конвенція про права людини та біомедицини від 4 квітня 1997 р. Більше того, в той чи іншій мірі гендерна рівність закріплена і в конституціях багатьох держав світу.

Основні напрямки розвитку права та законодавства у контексті гендерної рівності, за думкою аналітиків проблеми, зосереджені у виборчому нормативно-правовому блоці, трудовому й соціально-заперечувальному, адміністративному, сімейному, кримінальному, кримінально-виконавчому [45].

1.3. Методологія гендерних суспільно-географічних досліджень

Н. Мезенцева і О. Кривець зазначають, що методологічними принципами суспільно-географічного дослідження гендерних співвідношень є принципи системності, комплексності та територіальності [6].

Суспільно-географічні дослідження гендерних співвідношень базуються на ряді методологічних підходів: діалектичного, генетичного, історичного, порівняльного, територіального.

Діалектичний підхід розглядає явища і процеси в постійному розвитку через призму принципів єдності і боротьби протилежностей, переходу кількісних змін у якісні.

З'ясування початкових умов розвитку процесів, визначення основних тенденцій їх змін у просторі та часі, просторових та часових зв'язків передбачає генетичний підхід. За його допомогою формується розуміння генезису гендерних співвідношень у суспільстві.

Історичний підхід надає уявлення про історію розвитку гендерних понять та категорій.

Виявлення схожості та відмінностей гендерних співвідношень передбачає порівняльний підхід. Територіальний підхід передбачає пізнання закономірностей прояву гендерних співвідношень в суспільно-географічних процесах по території.

Поняття методології тісно пов'язане з методикою дослідження, яка являє собою сукупність технічних прийомів і організаційних форм для проведення наукового дослідження, вчення про особливості застосування окремого методу чи системи методів для розв'язання пізнавального завдання.

В суспільно-географічних дослідженнях гендерних процесів методика має такі етапи [6]:

1. Теоретико-методологічний. Передбачає з'ясування сутності основних понять, концепцій дослідження, визначення необхідної інформаційної та методичної бази.
2. Аналітичний. Даний етап включає аналіз та оцінку гендерних аспектів досліджуваної території. Це відбувається за рахунок визначення тісноти зв'язків індикаторів гендерних співвідношень та соціально-економічних індикаторів.

3. Синтетичний. Передбачає проведення типізації регіонів України за гендерними співвідношеннями в суспільно-географічних процесах, виявлення проблем та визначення заходів гендерної політики держави.

Суспільно-географічні дослідження гендерних співвідношень проводяться за допомогою філософських, загальнонаукових та суспільно-географічних методів.

Під час нашого дослідження, ми користувались вищезазначеною методичною схемою.

На першому етапі, нами було з'ясовано основні теоретичні засади гендерної рівності. За допомогою діалектики визначено сутність гендерної рівності та принципу гендерної рівності як теоретичної категорії. За допомогою історичного методу ми дослідили витoki питання гендерної рівності, що допомогло глибше усвідомити проблему і визначити її походження.

На другому етапі дослідження проаналізовано показники, які вказують на гендерні розриви між чоловіками та жінками Київської області, а саме: середньомісячну заробітну плату, рівень економічної активності, зайнятості та безробіття, захворюваність за різними видами хвороб, показники освітньої діяльності, соціального захисту, правопорушення, а також представництво жінок у владних структурах.

За допомогою методів системно-структурного та системно-функціонального аналізу, складено аналітичні звіти, в яких визначено основні тенденції та динаміку розвитку гендерної рівності.

Порівняльно-статистичний метод використовувався для визначення рівня гендерної рівності Київської області. Порівняння проводилось між областями України.

Графічний метод застосовувався для побудови графіків, діаграм, що відображали тенденції розвитку гендерної рівності Київської області.

Картографічний метод надав можливість виявити регіональні

відмінності в гендерних співвідношеннях.

На третьому етапі дослідження було визначено та сформульовано проблеми гендерної рівності Київської області та запропоновано перспективні шляхи їх вирішення.

Прогностичний метод сприяв обґрунтуванню можливих напрямів змін у різних сферах життєдіяльності суспільства на основі принципу гендерної рівності.

В загальному, цінне науково-практичне значення для опрацювання питання принципу гендерної рівності має метод аналізу і синтезу. Так, визначивши основні проблеми у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності, можна розкрити причини досить невисокого рівня гендерної рівності в Україні.

У низці випадків дослідження принципу гендерної рівності застосовано статистичний метод. Найбільш повним джерелом показників статистики є переписи населення, що являють собою суцільні державні статистичні спостереження, які включають збір демографічних та соціально-економічних даних, що на встановлену дату характеризують чисельність та склад населення країни, а також обробку, узагальнення, поширення та використання результатів.

Всі опрацьовані статистичні показники дозволили виявити тенденції та визначити результати перетворення у досліджуваній сфері. Метод узагальнення застосовано у кожному розділі та у загальному контексті для підготовки висновків проведеного дослідження.

Отже, використання зазначених у роботі методологічних підходів, методів, наукових принципів забезпечить всебічне, неупереджене дослідження проблематики принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення. Визначена система дослідницьких засобів принципу гендерної рівності характеризується динамічністю та потребує подальшого вивчення з метою трансформації у майбутньому

РОЗДІЛ 2. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Формування гендерної політики Європейського Союзу

Вперше ідея рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків була зафіксована у Римських договорах (1957). Зокрема, у статті 119 йдеться про те, що «чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці без дискримінації на основі статі».

У Маастрихтському договорі (1992), у статті 2 йдеться про цінності, які характеризуються «плюралізмом, недискримінацією, терпимістю, справедливістю, солідарністю та рівністю жінок і чоловіків».

У статті 3 зазначено, що ЄС «бореться із соціальною маргіналізацією і з дискримінацією, сприяє соціальній справедливості та соціальному захисту, рівності жінок і чоловіків, солідарності поколінь та охороні прав дітей».

В Амстердамському договорі (1997) прописуються ідеї «рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі» (стаття 118), «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу», «забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті» (стаття 119).

У Хартії основних прав ЄС (2000) у статті 21 йдеться про заборону дискримінації на основі низки ознак, у тому числі статі. Стаття 23 документу присвячена тематиці рівності між чоловіками і жінками: «Рівність між чоловіками і жінками має бути забезпечена у всіх сферах, включаючи зайнятість, роботу і заробітну плату. Принцип рівності не суперечить ідеї збереження або прийняття заходів, що передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі». Тобто у статті йдеться про можливість прийняття так званих позитивних дій (affirmative actions), серед яких можуть бути і гендерні квоти.

У Лісабонській угоді (2007) до тематики гендерної рівності на ринку праці (статті 1 і 2) і боротьби із дискримінацією на основі статі (стаття 5)

додаються такі, як подолання торгівлі людьми, зокрема, жінками і дітьми (статті 63, 69), подолання насильства у сім'ї.

У Консолідованих версіях Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010) у статті 2 знову ж таки зазначено: «Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків».

У статті 3 йдеться про те, що «Союз бореться проти соціального вилучення та дискримінації, підтримує соціальну справедливість та захист, рівність жінок і чоловіків, зв'язок між поколіннями, захист прав дитини». У Положеннях загального застосування вказано: «У своїй діяльності Союз орієнтується на усунення нерівностей та сприяння рівності жінок та чоловіків» (стаття 8).

У політиці забезпечення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує так званий *подвійний підхід* (dual approach): втілення політики «гендерної пріоритетизації» (gender mainstreaming) та *ініціювання спеціальних заходів* (specific measures).

«Гендерна пріоритетизація» (або гендерний мейнстрімінг), яка була записана у Пекінській Платформі дій і затверджена офіційно на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні в 1995 році – це визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності.

Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Існуючі відмінності між чоловіками та жінками враховуються для визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися у суспільстві. Гендерна пріоритетизація застосовується, наприклад, у бюджетних процесах, так

званому гендерному формуванню бюджету, тобто, це гендерна оцінка бюджетів, використання гендерного підходу на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризація доходів і видатків з метою сприяння гендерній рівності.

Окрім того, серед політичних програм ЄС щодо забезпечення гендерної пріоритетизації наука та дослідження відіграють важливу роль. Як зазначає дослідниця гендерної політики ЄС Тетяна Хавлін, «гендерна проблематика ЄС поставлена в рамки цілісної системи громадянської солідарності та досягнення соціального добробуту, а не виокремлена в окрему галузь».

Доцільно виділити чотири етапи втілення політики гендерної пріоритетизації:

1. Підготовчий. Організація та виконання структурної та культурної бази для реалізації принципів рівних можливостей; визначається цільова група, розробляються цілі, завдання та механізми досягнення з урахуванням специфіки конкретної групи.
2. Експертиза специфіки (вивчення гендерних відмінностей). Дослідження існуючої ситуації гендерної нерівності та виокремлення пріоритетних сфер; проведення моніторингових спостережень із метою виявлення тенденцій чи попередження проявів гендерної нерівності у таких чотирьох сферах:
 - участь (гендерний паритет у владних структурах, сфері економіки стосовно цільової групи населення);
 - ресурси (доступ та розподіл таких ресурсів, як час, гроші, влада тощо);
 - норми та цінності (пов'язанні з чоловічими та жіночими характеристиками);
 - права (розкриття прямої та латентної дискримінації, реалізація людських прав та доступ до правосуддя)
3. Оцінювання ефективності гендерної політики. Аналіз її потенційного

впливу на забезпечення участі (оцінка як кількісних, так і якісних показників), розподіл ресурсів, норм, цінностей (у тому числі – орієнтація на залучення чоловіків до домашньої неоплачуваної праці) та прав

4. Політика переконструювання. Визначення проблемних зон та їх ліквідація чи заміна згідно з комплексним підходом.

Спеціальні заходи у гендерній політиці на рівні ЄС – це законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми. Мета цих заходів полягає у розв'язанні конкретних проблем, таких як різниця в оплаті праці, брак представництва жінок, наприклад, у певних сферах зайнятості тощо. Спеціальні заходи, зокрема, стосовно збільшення доступу жінок до процесів прийняття рішень, розглядатимуться далі.

У Рамковій стратегії Європейської спільноти гендерної рівності (2001-2005) уже зазначається про «пропагування рівної участі та представництва жінок». Зокрема, піднімається питання поліпшення гендерного балансу в процесі прийняття політичних рішень; говориться про заходи, орієнтовані на оцінки впливу виборчих систем, законодавства, квот та інших заходів щодо забезпечення гендерного балансу у виборних політичних органах; впровадження інформаційно-просвітницьких заходів для громадян про необхідність гендерного балансу у виборних політичних органах і всередині структур політичних партій. Надалі у Дорожній карті із забезпечення гендерної рівності 2006-2010 серед шести основних пріоритетів визначено також і «забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до участі у прийнятті рішень».

2.2. Впровадження гендерної політики в систему державного управління на прикладі окремих європейських країн

У світі найбільш популярною гендерною стратегією є мейнстрімінг. Під терміном «мейнстрімінг» розуміють інтеграцію аспекту гендерної рівності в діяльність органів державного управління всіх рівнів. Досягнення

гендерної рівності розглядається не як рішення ізольованої, самостійної проблеми, а як багатоаспектний довготривалий процес [10].

Термін «мейнстрімінг» має декілька трактувань – інтегрування, комплексний підхід до проблеми рівності між жінками і чоловіками. Він походить від англійського *mainstream*, що в даному контексті перекладається як «загальна система організації суспільства». В англійському найменуванні комплексного підходу до проблеми рівності статей «гендер» – *gender mainstreaming* – акцентується, що точкою відрахунку в розробці даного підходу є все суспільство в цілому

Мейнстрімінг – це стратегія, що полягає у впровадженні проблем рівності статей на всіх рівнях суспільного життя шляхом організації системи її врахування під час прийняття політичних рішень.

Не менш важливим світовим стратегічним завданням є гендерне квотування. Гендерні квоти визначають як політико-правовий спосіб згладжування наслідків гендерної дискримінації в усіх суспільних сферах шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції, представництва й реалізації відповідних соціальних інтересів.

У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок. Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 року і містяться в Директивах ЄС. Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення в національному законодавстві.

Існує чотири основні правові механізми впровадження квотування. Вони можуть у деяких випадках поєднуватися.

1. Конституційні положення – застосування принципу рівних можливостей для визначення парламентського представництва (резервування місць у парламенті) може формулюватися в Конституції із зазначенням пропорцій.

2. Виборче законодавство – регламентація застосування принципу рівних можливостей суб'єктами виборчого процесу, визначення гендерної норми і встановлення санкцій за порушення цього принципу у виборчих законах або законах про партії.
3. Окремий закон про рівноправність (рівний статус). Крім того, принцип рівних можливостей тут може підкріплюватися положеннями виборчого законодавства.
4. Статути політичних партій. Близько 200 партій в 61-й країні таким способом регламентують досягнення гендерної рівності.

У різних країнах може застосовуватися або один із цих різновидів, або відразу кілька в різних комбінаціях. Партійні квоти застосовуються – в 61-й державі, електоральні – в 33-х, а резервування місць у парламенті – в 12-ти країнах [9].

У країнах Британської співдружності активно запроваджено стратегію гендерної рівності в систему державного управління. Перша необхідна умова, що сприяла цьому – наявність політичної волі. Зокрема було створено гендерну систему управління. Вона визначається як взаємопов'язана система структур, механізмів, процесів, яка виявляє себе в існуючих організаційних рамках (таких, як уряд) для того, щоб вести, планувати, контролювати та розвивати процеси впровадження основних напрямів гендерної політики в усі сфери організаційної роботи, для досягнення вищого рівня гендерної справедливості.

Структура гендерної системи управління має на меті забезпечити стійку, стабільну інституційну основу для реалізації гендерної політики. Головною складовою гендерної системи управління є гендерна команда управління, до складу якої входять постійні секретарі при міністерствах.

У багатьох країнах Співдружності комісії державної служби як складової системи державного управління створені на основі реформування Британського комітету приватної служби. Важлива функція комісії державної служби – це підтримка і захист традиційних стратегічних

цінностей державної служби, у тому числі в контексті гендерного підходу, а саме: нейтралітет, відбір за заслугами, непідкупність, чесність. Кожна з них має особливий гендерний аспект.

Стратегія підтримки нейтралітету державної служби реалізувалася через практичне його забезпечення і збереження. Стратегія відбору за заслугами впроваджувалася шляхом подолання обмеженого для жінок застосування принципу відбору за заслугами, що ґрунтується лише на досвіді і навичках, які особа отримала в минулому, надаючи рівну можливість як для чоловіків, так і для жінок. У реалізації принципу непідкупності й чесності було враховано під час визначення основних напрямів гендерної політики права жінки як права людини [5].

Найкращою стосовно участі жінок у політиці на рівні прийняття рішень є ситуація саме у Швеції, політична складова індексу гендерної рівності якої становить аж 92 – максимальне значення серед усіх країн ЄС. Протягом десятиліть у Швеції на державному рівні розробляються механізми забезпечення гендерної рівності задля покращення нерівного розподілу прав і можливостей для чоловіків та жінок. Швеція є прикладом «поступального шляху» (incremental track) на противагу «швидкому шляху» (fast track) в дискурсі гендерної політики, тобто покрокового покращення стану гендерної рівності в країні. Швеції знадобилося приблизно 60 років, щоб досягнути 20% жінок в парламенті, та 70 років – для досягнення 30%.

Приклади кращих міжнародних практик поєднання публічної та приватної сфер життя [10]:

Бельгія: У 2002 році запровадила систему «часового кредиту», де працівниці та працівники мають право взяти відпустку на 1 рік або перейти на часткову роботу без розірвання трудового контракту та втрати соціальних виплат. Ця ж система надає можливість перейти на чотириденний робочий тиждень протягом п'яти років.

Данія: Закон про робочі години надає право працівницям і працівникам вимагати зменшення робочого часу чи можливості для часткової зайнятості

без втрати роботи. Така гнучкість надає можливість поєднувати роботу з, наприклад, вихованням дитини, що спонукає 42% працівниць і працівників використовувати саме таку схему.

Ірландія: У 2004 році запровадила День балансу роботи та приватного життя, протягом якого проводяться інформаційні заходи для підвищення обізнаності та розробки політики у цій галузі.

Нідерланди: Робочий тиждень складає 36 годин, при цьому працівниця і працівник можуть «зберігати» невитрачені робочі години чи гроші для подальшого використання. Наприклад, при необхідності працювати 40 годин на тиждень робітниця може отримати зарплатню як за 36-годинну працю, назбиравши таким чином час на подовжену відпустку.

Франція: У 2000 році запровадила закон, за яким робочий час скорочується з 39 до 35 годин на тиждень. Опитування показали, що 60% людей відзначили покращення якості життя після скорочення робочого часу.

Швеція: Сімейна політика сприяє активному заохоченню батька до виховання дитини. 70% чоловіків серед батьків використовують можливість відпустки для нагляду за дитиною, яку було запроваджено у 1974 році. Батьки мають право взяти таку відпустку по 240 днів кожний (390 з цих днів оплачуються на 80% від зарплатні). Існують також відпустки по догляду за хворою дитиною, що надає можливість взяти до 120 днів на рік до досягнення дитиною 16 років. 41% таких відпусток використовуються саме чоловіками.

Загалом роль чоловіків у забезпеченні гендерної рівності – це окрема тема, яка розробляється як на рівні ЄС, так і окремих країн-членів.

Актуалізація проблеми розробки і реалізації дієвих засобів подолання гендерних упереджень та підвищення економічних можливостей та забезпечення прав українських жінок у політичній сфері потребує імплементації досвіду країн ЄС щодо подолання гендерних диспропорцій, що надасть можливість підвищення в Україні ефективності політики забезпечення парламентської участі жінок на рівні 30 – 50 %.

Серед найбільш ефективних інструментів, які можуть мати значний вплив на запобігання дискримінації під час виборів, можна відзначити [10]:

- систему «жінка – чоловік, жінка – чоловік» під час складання списків кандидатів на вибори до парламенту (досвід Великобританії);
- створення Ради з емансипації, яка контролює політику рівності статей у Нідерландах;
- контроль гендерного квотування на виборах, який забезпечує в Німеччині, Австрії та Швейцарії 35 – 50 % місць у парламенті для жінок;
- підтримання фінського досвіду створення в уряді спеціальних підрозділів – Омбудсмена з питань рівності, Ради з питань рівності та Підрозділу з питань рівності; наділення судових органів, за прикладом Ірландії, спеціальними повноваженнями з ліквідації проявів гендерної дискримінації та забезпечення жорсткого контролю Уряду через створення Міністерства з питань рівноправ'я статей (досвід Швеції).

2.3. Гендерна політика Скандинавських країн

У країнах Північного регіону – Данії, Швеції, Норвегії, Фінляндії й Ісландії – гендерні питання вирішені найоптимальніше. У 1952 р. вони створили Північну раду. Рада міністрів північних країн послідовно й цілеспрямовано проводить роботу з формування і впровадження політики гендерної рівності.

У 2020 р. країною з найкращим рівнем гендерної рівності залишається Ісландія (11-й рік поспіль) – (гендерний розрив закритий на 88%). Серед інших країни світу з ТОП-10 за індексом гендерного розриву: Норвегія (84.2%), Фінляндія (83.2%), Швеція (82%), Нікарагуа (80%), Нова Зеландія (79.9%), Ірландія (79.8), Руанда (79.1%), Німеччина (78.7%). Вперше до першої десятки країн увірвалася Іспанія (79.5%), стрибнувши з 29 на 8 місце.

Цікавим досвідом Скандинавських країн є запровадження квот на

участь жінок у політичному житті країни. І хоч таку ідею не одразу підтримали, вказуючи на те, що квотування вплине на якість прийняття рішень у парламенті, все ж жінки змогли відстояти свою точку зору [21].

Стимул розвивати розширення участі жінок у всіх сферах життя суспільства і запровадження квотування сприяло прийняттю законів з рівних прав і можливостей (табл. 2.1).

Таблиця 2.1. Хронологія прийняття законів з рівних прав і можливостей у Скандинавських країнах

Рік прийняття закону	Країна	Назва закону
1978	Норвегія	Закон про гендерну рівність
1979	Швеція	Закон про гендерну рівність
1986	Фінляндія	Закон про рівність між статями

Складено на основі [51]

Що стосується гендерних квот в обов'язковій формі, то відношення до них в різних країнах Скандинавії різне. Найбільше поширення вони отримали у Норвегії. Там квоти давно і успішно застосовуються політичними партіями як при внутрішньопартійних виборах і призначеннях, так і при просуванні кандидатів до парламенту. Соціалістична ліва партія застосовує квотування з 70-х років, лейбористська – с середини 80-х. Партія центру і християнсько-демократична партії прийняли квоти в 1993 році. І лише консервативна партія Норвегії і партія прогресу до останнього часу не використовували квоти ні в якій формі [51].

Ситуація в Швеції розвивалась по іншому сценарію, ніж у Норвегії. Там принцип квот у внутрішньопартійній політиці був прийнятий партією Зелених в 1983 році. В 1990 році його підтримала також ліва партія, яка об'єднала комуністичну партію і ліву партію комуністів. Соціал-демократична партія Швеції прийняла квотування в 1993 році. Ліберальна, християнсько-демократична, партія центру не підтримують квотування у своїй політиці [21,22].

У Фінляндії квоти у внутрішньопартійній формі були підтримані в 90-і

роки лише трьома політичними партіями – Альянсом лівого крила, Лігою зелених в 1993 році і соціал-демократичною партією в 1996 році [19].

Ще один механізм впровадження гендерної рівності в Скандинавських країнах – це інститут омбудсмена з рівних прав і можливостей жінок та чоловіків [51]. Багато країн пішли шляхом запровадження посади омбудсмена з рівних прав і можливостей після прийняття «гендерних» законів для посилення контролю і відповідальності у суспільстві (табл. 2.2).

Таблиця 2.2. Хронологія запровадження інституту омбудсмена з рівних прав і можливостей жінок та чоловіків

Рік	Країна
1978	Норвегія
1980	Швеція
1987	Фінляндія

Складено на основі [51]

Найбільш цікавим у впровадженні гендерної політики Скандинавських країн є досвід Швеції, тому розглянемо саме його. В Швеції у більшості органів влади обидві статі представлені майже однаково. Частка зайнятості жінок складає 79 % і є однією з найвищих у світі. При цьому рівень народжуваності в цій країні є одним із найвищих у Європі. Добре розвинута система соціального забезпечення дозволяє легше поєднувати роботу з родинними обов'язками. Головна мета шведської політики гендерної рівності полягає в тому, щоб чоловіки і жінки мали однакове право на формування суспільства і влаштування свого власного життя. Для того щоб це уможливити, існує ціла низка державних органів, завдання яких полягає в забезпеченні обох статей однаковими правами, можливостями й обов'язками [22].

Міністр з питань інтеграції та гендерної рівності координує державну політику рівності між статями. Кожен міністр шведського уряду відповідає за гендерну рівність у своїй галузі. Відділ з питань гендерної рівності, підпорядкований Міністрові з питань інтеграції та гендерної рівності, несе

відповідальність за роботу уряду з досягнення рівності між статями, за спеціальні проекти з розвитку рівних можливостей, а також за розробку методів втілення державної політики в цій галузі.

У правлінні кожного лена (округу) є спеціальний експерт із питань рівності статей. Комітет з питань рівних можливостей статей має право під загрозою стягнення штрафу зобов'язувати роботодавців вживати активних заходів, спрямованих на дотримання гендерної рівності. Омбудсмен з питань рівних можливостей стежить за дотриманням Закону про рівність чоловіків і жінок.

Інститут уповноваженого (омбудсмена) з питань рівних можливостей, спеціальний державний орган, був створений 1980 року і відповідає за забезпечення рівних прав чоловіків і жінок на місцях праці, у вищих навчальних закладах, школах та в інших галузях, скажімо, у сфері послуг, на ринку праці, у політиці зайнятості чи соціальному страхуванні. Громадяни можуть також звертатися до омбудсмена, якщо вважають, що з ними повелися несправедливо в питаннях відпустки з догляду за дитиною.

Омбудсмен, окрім того, стежить за дотриманням п'яти державних законів, таких як:

1. Закон про рівність чоловіків і жінок, що забезпечує однакові можливості на місці праці.

2. Закон про рівне ставлення до студентів у вищих навчальних закладах, що забезпечує рівні умови в університетах й інститутах.

3. Закон про заборону дискримінації і зневажливого ставлення до дітей і школярів, що забезпечує рівні умови у школах, дошкільних закладах, школах для дітей із проблемами розумового розвитку і групах продовженого дня.

4. Закон про заборону дискримінації, зокрема в тих його частинах, що стосуються питань статі.

5. Закон про відпустку з догляду за дитиною, головним чином у питаннях контролю за дотриманням заборони на дискримінацію однієї статі.

Перші три вище згадані закони зобов'язують працедавців, вищі навчальні заклади і школи докладати активних зусиль до створення рівних умов для обох статей і попередження статевої дискримінації.

Досвід Швеції свідчить про те, що всі закони і державні програми з гендерної рівності базуються на комплексному підході до проблеми рівності чоловіків і жінок (гендерний мейнстрімінг) [21].

У травні 2006 року шведський парламент ухвалив нові цілі державної політики гендерної рівності, зазначені в програмі уряду «Здатність формувати суспільство і власне життя – нова ціль політики тендерної рівності» [22, с. 120].

Основну ціль шведської гендерної політики, що ґрунтується на усвідомленні цінності гендерної рівності, сформульовано так: *«Жінки та чоловіки отримують рівні можливості формувати суспільство і власне життя в ньому»*[21, 154].

Проміжні цілі надають шведським громадянам:

- рівний розподіл влади і впливу: жінки й чоловіки мають однакові права і можливості бути активними громадянами і створювати умови для процесу ухвалення рішень;
- економічна рівність між жінками і чоловіками: обидві статі мають однакові можливості отримати належну освіту й оплачувану роботу, щоб забезпечувати економічну незалежність протягом життя;
- рівний розподіл неоплачуваної домашньої праці і догляду: жінки й чоловіки несуть однакову відповідальність за домашню працю і мають однакові можливості надавати й отримувати догляд на рівних умовах; припинення насильств чоловіків над жінками: жінки і чоловіки, дівчата й хлопці мають однакові права і можливості щодо фізичної недоторканості.

Вивчення досвіду гендерної політики Скандинавських країн дає можливість зробити наступні висновки:

- політичними суб'єктами гендерних перетворень у Скандинавських країнах виступають: держава, політичні партії, громадські

- організації, ЗМІ, органи місцевого самоврядування, судова система.
- зрушення гендерної ситуації в Скандинавських країнах відбулися під впливом потужного солідаризованого жіночого руху;
 - ефективним засобом досягнення гендерної рівності було запровадження інституту гендерного квотування;
 - створення жіночих секцій у політичних партіях стало невід’ємною складовою частиною політичної культури Скандинавських країн;
 - у Швеції, Норвегії, Фінляндії напрацьований системний механізм впровадження гендерної рівності у всі сфери суспільства.

РОЗДІЛ 3. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК МЕТА ТА ПЕРЕДУМОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ

3.1. Стратегія гендерної рівності ради Європи на 2018-2023 роки

Рада Європи (РЄ) – міжнародна організація, заснована в 1949 році, до складу якої входять 45 держав. Україна вступила до Ради Європи у 1995 році. Членство передбачає наближення правових стандартів в Україні до європейських стандартів у галузі прав людини та верховенства права шляхом приєднання України до конвенцій, які складають договірну базу РЄ. Низка документів РЄ стосуються запровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та загалом протидію дискримінації.

Базові документами Ради Європи, які стосуються питань рівних прав і можливостей, – це Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (прийнята РЄ у 1950 році, ратифікована Україною в 1997 році) та Декларація Комітету міністрів РЄ «Про рівність жінок та чоловіків» (прийнята у 1988 році).

В останні роки встановлення правових стандартів щодо рівності жінок і чоловіків у європейському регіоні стало пріоритетним напрямком діяльності Ради Європи, свідомством чого є «Трансверсальна (наскрізна) програма гендерної рівності» (Transversal Programme on Gender Equality, 2012), спрямована на забезпечення стандартів гендерної рівності, втілення їх державами-членами за допомогою різних заходів, включаючи стратегії досягнення гендерної рівності. В рамках Трансверсальної програми РЄ було прийнято «Стратегію гендерної рівності на 2014–2017 рр.» (Gender Equality Strategy 2014–2017).

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки була ухвалена Радою Європи 7 березня 2018 року.

Загальною метою нової стратегії є досягнення ефективної реалізації політики гендерної рівності та розширення можливостей для жінок і чоловіків у державах-членах Ради Європи шляхом підтримки імплементації наявних документів та зміцнення нормативно-правового доробку Ради

Європи в галузі гендерної рівності під керівництвом Комісії з гендерної рівності (ГЕС). Основну увагу впродовж 2018-2023 років буде зосереджено на шести стратегічних напрямках [48]:

- 1) Запобігання гендерним стереотипам та сексизму й боротьба з такими явищами.
- 2) Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і домашнім насильством.
- 3) Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя.
- 4) Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень.
- 5) Захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців та жінок-шукачів притулку.
- 6) Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах.

3.2. Гендерна рівність, як одна з важливих глобальних цілей суспільства

17 цілей сталого розвитку (ЦСР) є частиною Порядку денного в галузі розвитку на період до 2030 року, прийнятого світовими лідерами на історичному Саміті ООН у вересні 2015 року. Глобальні цілі офіційно вступили в силу 1 січня 2016 року. Протягом наступних п'ятнадцяти років країни будуть спрямовувати свої зусилля на подолання всіх форм бідності, на боротьбу з нерівністю та на усунення негативних проявів кліматичних змін. Серед них є проблема гендерної рівності [35].

Надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, такі як земля і власність, є життєво важливими завданнями в контексті реалізації цієї цілі. Не менше значення має забезпечення загального доступу до охорони сексуального і репродуктивного здоров'я. На сьогоднішній день державні посади обіймають більше жінок, ніж будь-коли раніше, проте заохочення

жінок-лідерів сприятиме зміцненню політики і законодавства для посилення гендерної рівності.

Глобальні цілі.

1. Повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток
2. Ліквідувати всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчаток у публічній і приватній сферах, включаючи торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації
3. Ліквідувати всі шкідливі види практики, такі як дитячі, ранні та примусові шлюби й операції, що калічать, на жіночих статевих органах
4. Визнавати і цінувати неоплачувану працю з догляду й роботу з ведення домашнього господарства, надаючи комунальні послуги, інфраструктуру та системи соціального захисту і заохочуючи принцип спільної відповідальності у веденні господарства і в сім'ї, з урахуванням національних умов
5. Забезпечити всебічну і реальну участь жінок і рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті
6. Забезпечити загальний доступ до послуг у галузі охорони сексуального і репродуктивного здоров'я та до реалізації репродуктивних прав відповідно до Програми дій Міжнародної конференції з народонаселення і розвитку, Пекінської платформи дій та підсумкових документів конференцій з розгляду перебігу їх виконання
 - a. Провести реформи з метою надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, а також доступу до володіння і розпорядження землею та іншими формами власності, фінансових послуг, успадкованого майна та природних ресурсів відповідно до національних законів

- b. Активніше використовувати високоефективні технології, зокрема інформаційно-комунікаційні технології, для сприяння розширенню прав та можливостей жінок
- c. Приймати й удосконалювати розумні стратегії та обов'язкові для дотримання закони з метою заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток на всіх рівнях.

Національні цілі.

1. Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат
2. Знизити рівень гендерно-зумовленого та домашнього насильства, забезпечити ефективне запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим
3. Заохочувати спільну відповідальність за ведення господарства та виховання дитини
4. Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті
5. Розширити доступ населення до послуг з планування сім'ї та знизити рівень підліткової народжуваності
6. Розширити економічні можливості жінок.

Цілі несуть загальний характер та мають слугувати базою для розробки соціально-економічних проєктів (планів) розвитку міст, селищ та сіл України.

РОЗДІЛ 4. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

4.1. Організаційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні

З часів набуття незалежності Україна впровадила основні елементи нормативно-правової бази для розвитку гендерно-чутливої культури, сприяючи гендерній рівності та протидіючи дискримінації за ознакою статі.

Основи гендерної рівності забезпечені в Конституції України, прийнятій у 1996 р. Принципи рівного ставлення до жінок і чоловіків і особливого захисту працюючих жінок закріплені також у Кодексі законів про працю України, що був прийнятий у 1971 р. та досі залишається чинним.

На міжнародному рівні Україна підписала основні міжнародні документи стосовно гендерної рівності. Зокрема, держава ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і Факультативний протокол до неї, Конвенцію МОП 1951 р. про рівну винагороду (№ 100), Конвенцію МОП 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111), Конвенцію МОП 1981 р. про працівників з сімейними обов'язками (№ 156). Цим Україна зобов'язалася гарантувати рівність, розвиток і справедливість у державі, керуючись ідеями соціальної та гендерної рівності [28].

Україна також підписала Пекінську декларацію та Платформу дій щодо гендерної рівності та розширення прав жінок (1995 р.) і Декларацію тисячоліття ООН (2000 р.). Таким чином, цим Україна також узяла на себе зобов'язання до 2015 р. досягти Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ), а одна з цих цілей стосується саме гендерної рівності [29].

Гендерні питання стали дедалі важливішими у національному та громадському діалозі після того, як Україна оголосила про свій намір інтегруватися до глобальної спільноти. Український уряд висловлює рішучу прихильність справі реалізації всеосяжної політичної програми щодо гендерної рівності, й це відображено у зростаючому масиві відповідного законодавства, ухваленого з 2005 р.

Важливими віхами процесу формування державної політики щодо гендерної рівності в Україні є [35]:

Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливо статей жінок і чоловіків».

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року. Закон визначає основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Завдяки цьому закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності.

Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р., затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р..

Постанова Кабінету Міністрів України від 16 травня 2007 р. «Про підготовку та проведення Року гендерної рівності»;

Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, створена Постановою Кабінету Міністрів України 5 вересня 2007 р.; цією ж постановою були визначені її основні задачі та обов'язки.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року. Закон встановлює засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. В документі визначені основні форми дискримінації, запровадження принципу недискримінації в законодавстві України, встановлення заборони дискримінації з одночасним визначенням дій, які не вважаються дискримінацією, визначення суб'єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, впровадження антидискримінаційної експертизи, обов'язкової для проектів законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що

розробляються Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади.

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 січня 2018 року, в якому запропоновано інноваційний підхід щодо боротьби з цим негативним явищем у суспільстві, дано визначення домашнього насильства та закріплено механізм реагування на його випадки. З 11 січня 2019 року у Кримінальному кодексі України запроваджено статтю 126-1 «Домашнє насильство», за порушення якої передбачено настання кримінальної відповідальності (покарання у вигляді позбавлення волі строком до 2 років).

Національний план дій України по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року від 24 лютого 2016 року [47]. Основною метою документу є підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положення НПД мають відобразитися у відомчих, регіональних та місцевих планах, програмах діяльності. НПД став один з основоположних документів для впровадження гендерної політики в секторі безпеки і оборони.

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року від 11 квітня 2018 року, спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності.

Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 5 вересня 2018 року. Основною метою акту є подолання всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат, зниження рівня гендерно зумовленого насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасній допомозі постраждалим, проведення широких інформаційних кампаній з підвищення

правової обізнаності, покращення доступу дівчат та жінок до освітніх, медичних, правових та соціальних послуг тощо.

Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року від 10 жовтня 2018 року. Метою Програми є зниження поширеності домашнього насильства та насильства за ознакою статі, розбудова системи запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі відповідно до міжнародних стандартів та Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» в умовах децентралізації.

У грудні 2017 року в МВС був прийнятий відомчий план з виконання Національного плану дій 1325 [35].

26 квітня 2019 року була затверджена нова версія відомчого плану, в якому містяться заходи, в яких МВС є головним або співвиконавцем, передбачені трьома нормативно-правовими актами:

– Національний план дій України по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року.

– Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року.

– Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

Згідно з вищезгаданими законами та супутніми нормативно-правовими документами адміністративний механізм гендерних процесів був упроваджений у законодавчій та виконавчій гілках влади, а гендерна складова – інтегрована в основні системи країни.

Основна відповідальність за розроблення і реалізацію гендерної стратегії покладена на Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. Разом з тим, усі міністерства повинні створити робочі групи з гендерних питань і розробити свої відповідні плани дій із забезпечення

гендерної рівності у своїй відповідній сфері діяльності, згідно з Державною програмою.

На закінчення зазначимо, що Україна досягла значного прогресу в розробленні та зміцненні національних механізмів гендерної рівності згідно з її конституційними та правовими зобов'язаннями на національному та міжнародному рівнях.

Наразі важливо підтримати вже досягнутий прогрес у гендерних трансформаціях, незважаючи на фінансово-економічну кризу та обмеження бюджетних видатків на соціальну сферу. Залишається потреба в інтеграції принципів гендерної рівності у закони, що регулюють відношення у галузі праці та зайнятості. Використовуючи досвід розвинених країн, Україна має змінити акцент у законодавстві та політиці в галузі зайнятості із захисних норм для жінок-працівниць на реалізацію гендерної політики, що реально призведе до досягнення де-факто гендерної рівності.

У цьому контексті вкрай важливо розробити довгострокову стратегію модернізації ринку праці, спрямовану на те, щоб зробити його як конкурентоспроможним, так і здатним захистити працівників обох статей, зменшити гендерний розрив в оплаті праці, покращити баланс між трудовим і сімейним життям в Україні.

4.2. Основні напрями діяльності державної гендерної політики України

В Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», основними напрямками державної гендерної політики, визначеними законодавством, є [41]:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидія насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства щодо жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно

важливих рішень;

- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків;
- підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганда культури гендерної рівності серед населення, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Гендерна політика в Україні полягає в утвердженні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Підходи до розуміння та формування державної гендерної політики змінювалися і розвивалися в процесі її становлення. Україна, як і багато інших країн і міжнародних організацій, пройшла шлях від концепції «поліпшення становища жінок» до «гендерної рівності», що стосується як жінок, так і чоловіків.

На рівні ООН такий рух відбивається в зміні підходу від «Жінки в розвитку» до «Гендер і розвиток». Застосування підходу, що базується на врахуванні потреб та особливостей різних груп жінок і чоловіків, є умовою ефективності формування та реалізації державної політики в будь-якій сфері, виявом уваги та справедливості стосовно різних груп громадян з боку держави.

Однак і досі гендерна політика в Україні нерідко і достатньо стереотипно зводиться до окремих напрямів соціальної політики, таких як надання допомоги сім'ям з дітьми, соціальний захист жінок, захист жінок у сфері праці тощо. Названі напрями політики є важливими, але в жодному разі не вичерпними, оскільки гендерна проблематика стосується різних сфер державного управління і життя.

4.3. Шляхи удосконалення гендерної політики в системі державного управління

Для вдосконалення політики становлення гендерної рівності в Україні перш за все необхідні зусилля щодо розширення гендерно-інформаційного простору. А це передбачає постійну серйозну увагу до проблем комунікацій, адже в добу глобалізації соціальний обмін і культурні простори, що їх формує взаємодію людей, набувають кардинально інших форм [10].

Лише засобами комунікації демократично організована спільнота індивідів може досягти за допомогою дискурсу єдності або консенсусу. Дискурс є практикою комунікативних взаємин для досягнення суспільної узгодженості і соціальної злагоди, у тому числі – в гендерних питаннях.

Домовленість щодо норм і цінностей співіснування зміцнює засади суспільного життя. Щоб досягти своєї мети, комунікація має бути також аргументованою і раціонально обґрунтованою. Висвітлення в засобах масової інформації правдивих даних щодо гендерного розриву в заробітній платі, пенсійному забезпеченні, затратах фізичних сил і часу в домашньому господарстві, наявності вільного часу має прислужитися справі розширення гендерно-інформаційного простору.

Надзвичайно важливим в цьому плані є оволодіння методикою і застосування на практиці гендерного аналізу, чим є процес оцінки різного впливу на чоловіків і жінок існуючих чи пропонованих програм, законодавства, державного політичного курсу в усіх сферах життя соціуму й держави.

Гендерний аналіз передбачає також збір якісної інформації і розуміння гендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку шляхів їх вирішення.

Для удосконалення гендерної політики нашої держави необхідно запровадити комплексний гендерний підхід.

Комплексний гендерний підхід – це відносно нова фундаментальна стратегія досягнення рівності між статями, яка не заміняє традиційного

розуміння політики, що здійснюється в інтересах рівності між чоловіками та жінками. Згідно з таким підходом, для досягнення рівності політичні дії організовуються як процес урахування відмінностей між статями, а не порівняння.

Комплексний підхід до проблеми рівності чоловіків і жінок – це застосування усієї сукупності різноманітних методик та інструментів у організації, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення політики, з метою інтегрування гендерного підходу у всі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління ними [5].

Цінність гендерного мейнстрімінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати гендерний вимір в усіх напрямках політики. Гендерна рівність не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Жінки і чоловіки розглядаються разом, як дійові особи у процесі розвитку, так і бенефіціари (отримувачі послуг) цього процесу. Вони одночасно є і суб'єктами, і об'єктами. На відміну від гендерно-нейтрального підходу до розвитку, гендерний мейнстрімінг передбачає, що напрями політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків та жінок, хлопчиків і дівчат.

Одним із шляхів покращення гендерної політики може виступити і гендерне бюджетування. Під гендерним бюджетом не мається на увазі окремий специфічний бюджет, – це означає планування чи переструктурування доходів та витрат таким чином, щоб потреби населення, як жінок, так і чоловіків, були відповідно представлені в його статтях. В Україні вже застосовується така політика, але, нажаль, вона не набула широкого поширення.

Отже, змістове наповнення основних складових стратегії забезпечення гендерної рівності має наступні складові:

- реформування соціальних інститутів задля встановлення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків;
- створення прийнятних умов для економічного розвитку, у якому

посилювалося б стимулювання до більш рівномірного розподілу ресурсів і участі;

- активні політичні дії, спрямовані на вирівнювання стійких гендерних невідповідностей в управлінні ресурсами і на збільшення можливостей захищати свої інтереси.

Індивідуальний і соціальний вимір гендерної нерівноваги зумовлені не лише історичним часом і простором, економічними і політичними факторами, а й такими моментами, як домінування способу життя, ідеологічних основ й інтересів, властивих чоловікам, панування цінностей, ними сформованих. З огляду на це проблема гендерної нерівності потребує комплексного підходу до її розв'язання, наявності відповідних інституційних механізмів, сучасних методів і технологій. Відтак, виокремлюються ключові елементи державної гендерної політики (рис. 4.1).

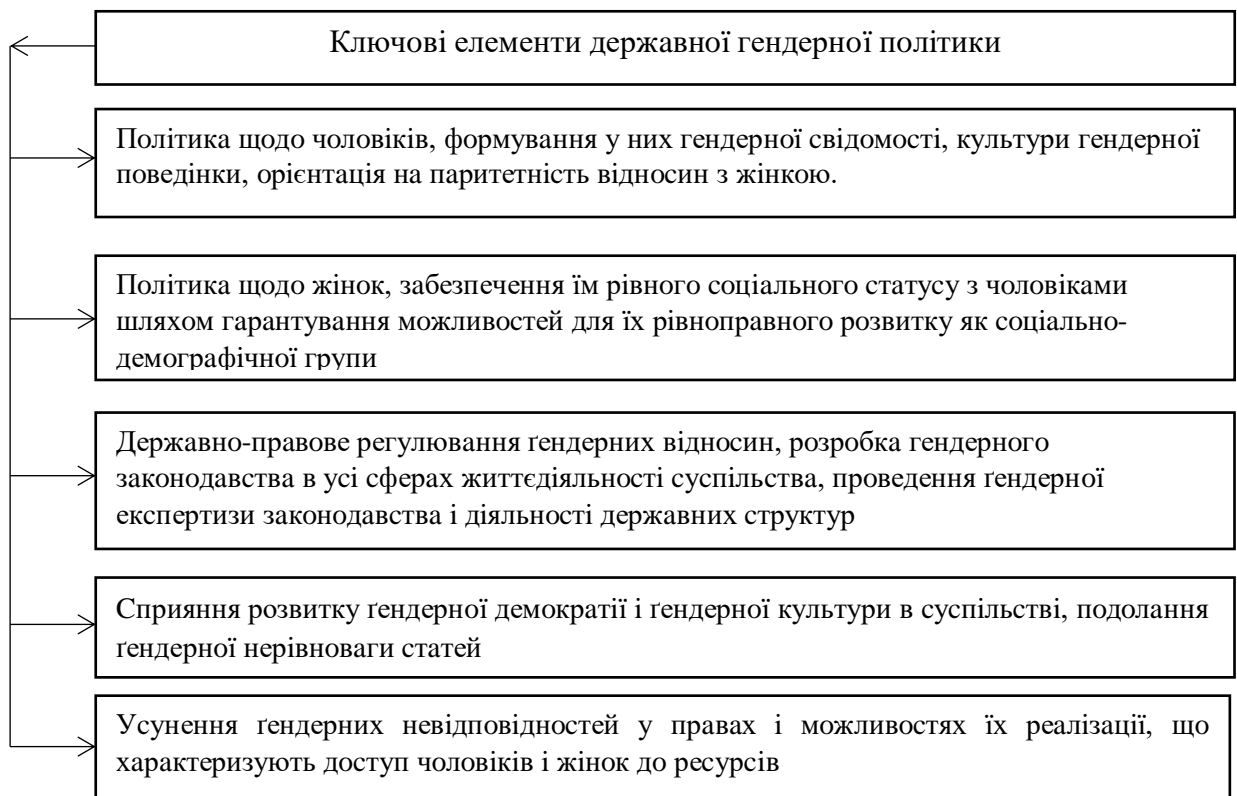


Рис. 4.1. Ключові елементи державної гендерної політики.

Складено на основі [10].

РОЗДІЛ 5. ГЕНДЕРНА РОЛЬ ЖІНКИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ НА ПРИКЛАДІ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ: ПРОБЛЕМИ, РЕАЛІЇ, ПЕРСПЕКТИВИ

5.1. Рівень гендерної рівності Київської області, сьогодні

В Київській області, як і в середньому по Україні, частка жінок та чоловіків становить 46% та 54% відповідно, що вказує на певну диспропорцію (рис. 5.1). Краще співвідношення статей у Рівненській та Закарпатській областях.

Частка жінок та чоловіків у віці 65 та більше в Київській області складає 68% і 32% відповідно. За такими показниками область займає першу позицію разом з Житомирською, Запорізькою, Дніпропетровською та Чернігівською областями серед інших областей, що вказує на максимальну диспропорційність (рис. 5.2).

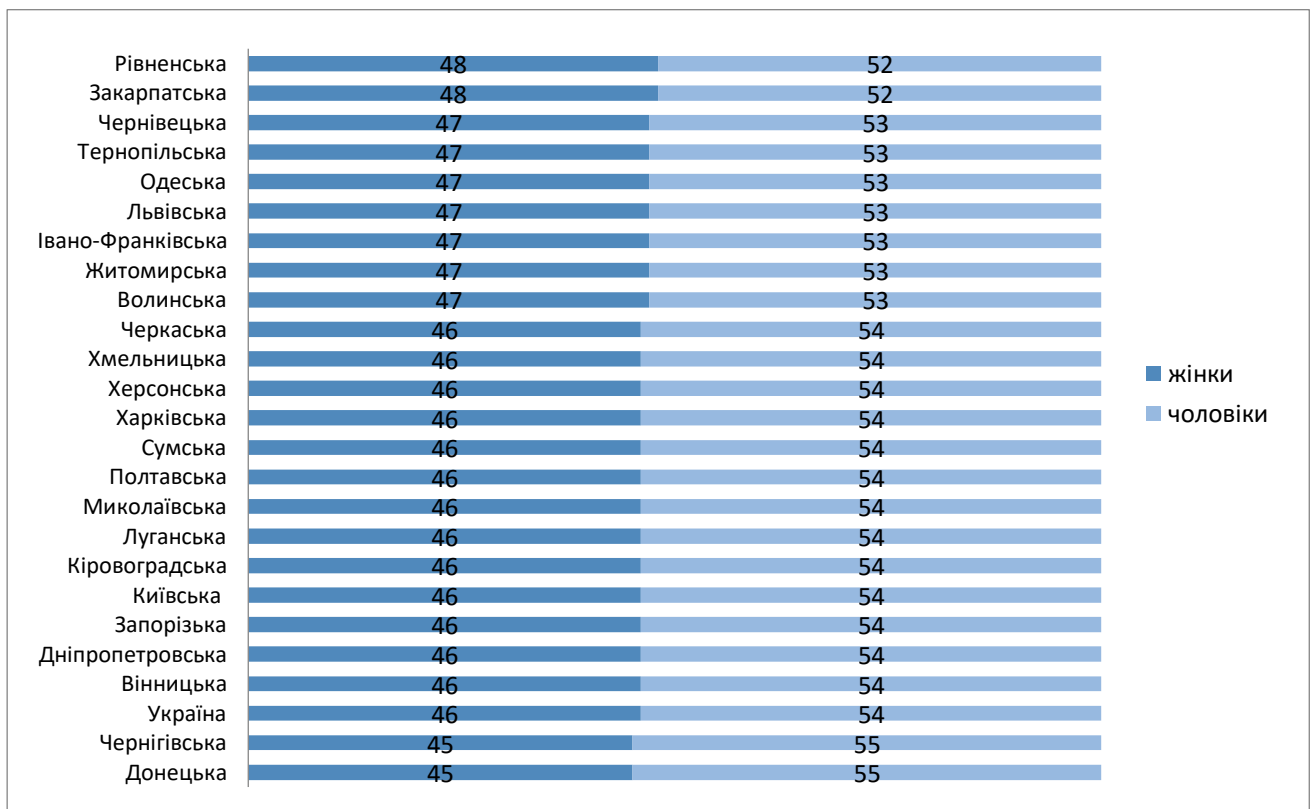


Рис. 5.1. Частка жінок та чоловіків, %, 2018 р.

Складено за даними [34].

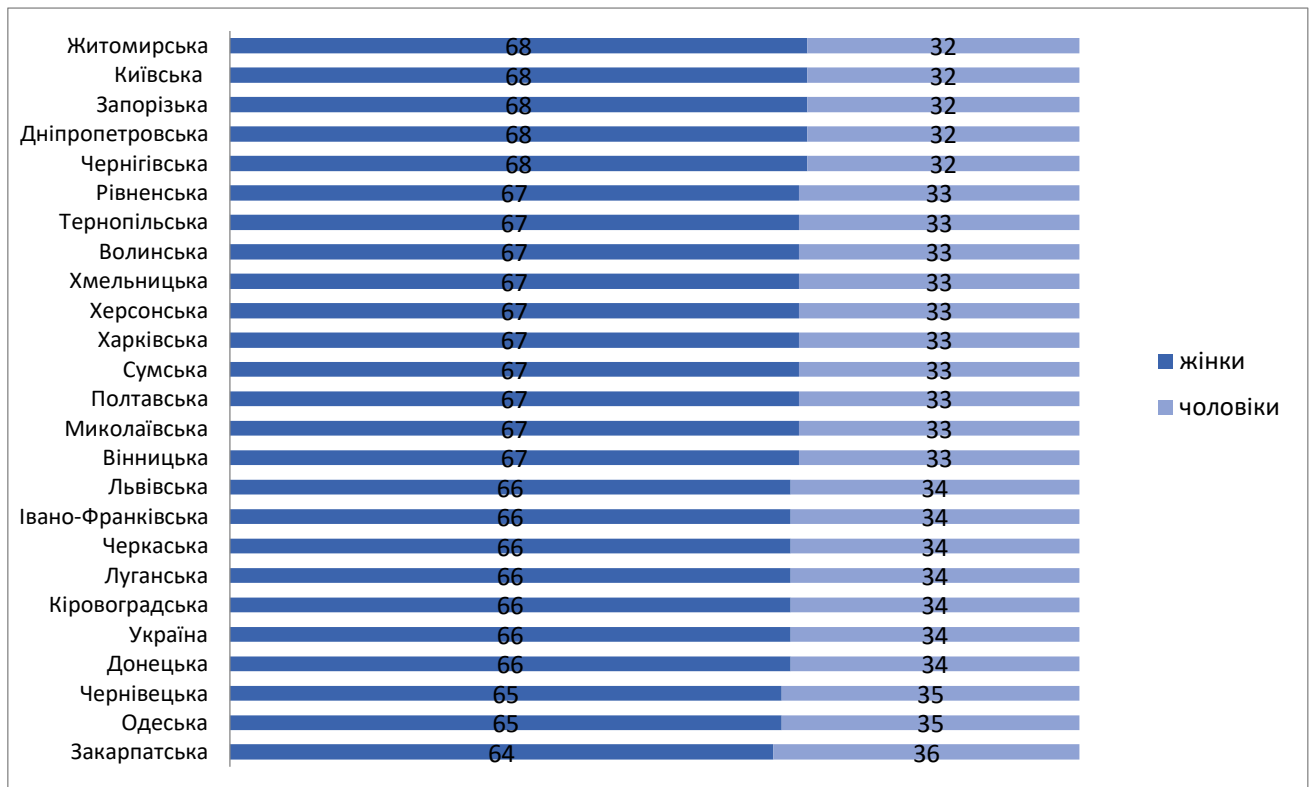


Рис. 5.2. Частка жінок та чоловіків у віці 65 та більше в загальній чисельності осіб у віці 65 та більше років, 2018 рік (%)

Складено за даними [34].

Розрив у тривалості життя чоловіків та жінок Київської області більший, ніж середнє значення по Україні. Жінки Київщини живуть на 10,96 років довше, ніж чоловіки, тоді як аналогічний показник в Закарпатській області становить 8,45 (рис. 5.3).

Рівень економічної активності жінок України у 2018 році становив 56,8%, а чоловіків 69,0%. В Київській області 56,5% і 69,3% відповідно. Рівень зайнятості має дещо нижчі показники. Зайнятими в Київській області були 52,9% жінок і чоловіків 64,9%. Найменше жінок зайнято у будівництві (19%), сільському господарстві (30%), сфері транспорту (32%). Найбільша частка жінок в таких сферах прикладання праці як поштова та кур'єрська діяльність (84,6%), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (83,1%), функціонування бібліотек, архівів, музеїв (79,1%), фінансова та страхова діяльність (71,9%), тимчасове розміщування і організація харчування (67,3%).

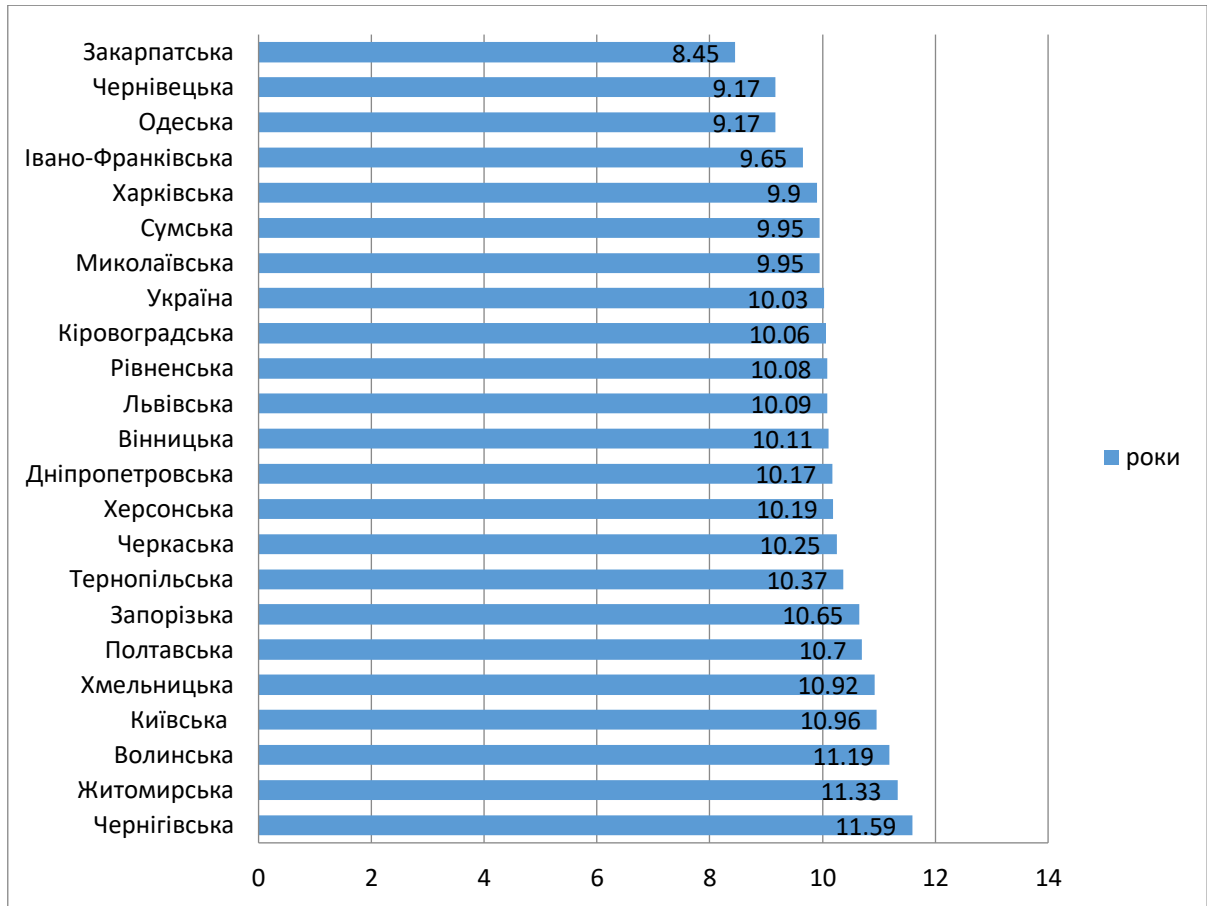


Рис. 5.3. Розрив у тривалості життя, 2018 рік (років)

Складено за даними [34]

В Україні рівень безробіття у 2018 році серед чоловіків становив 10% від економічно активного населення, а жінок 7,4%. У 2018 р. в Київській області показники безробіття були майже рівними 6,4 % і 6,3 % відповідно (табл. 5.1).

Таблиця. 5.1. Рівень безробіття жінок та чоловіків у віці 15-70 рр., % до економічно активного населення (за методологією МОП)

	2000		2010		2015		2018	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Україна	11,6	11,6	6,8	9,3	8,1	10,1	7,4	10,0
Київська область	14,2	11,4	5,4	9,0	5,9	6,9	6,4	6,3

Складено на основі [37]

В 2017 р. в Україні частка жінок серед загальної кількості штатних працівників була 56 % а у 2018 – 55,9 %. В Київській області цей показник

становив 52 % і 51,6 % відповідно, що засвідчує позитивну динаміку та зменшення диспропорційності в співвідношенні чоловіків та жінок серед штатних працівників. Загалом в Київській області спостерігається найбільша збалансованість частки чоловіків та жінок в сфері прикладання праці серед інших регіонів України (Додаток А).

Станом на 2018 рік 293 тис. жінок знаходились у відпустці по догляду за дитиною, а це 99,2 % до кількості працівників у відпустці. В Київській області цей показник становив 99,6 % [37].

Середньомісячна заробітна плата жінок України у 2018 році становила 77,7 % від заробітної плати чоловіків. А в Київській області була ще меншою - 76,9 %, що вказує на більший розрив у виплатах. Важливо зауважити, що у місті Києві заробітна плата жінок є значно більшою ніж в області (83,2 %) (рис. 5.4-5.5)

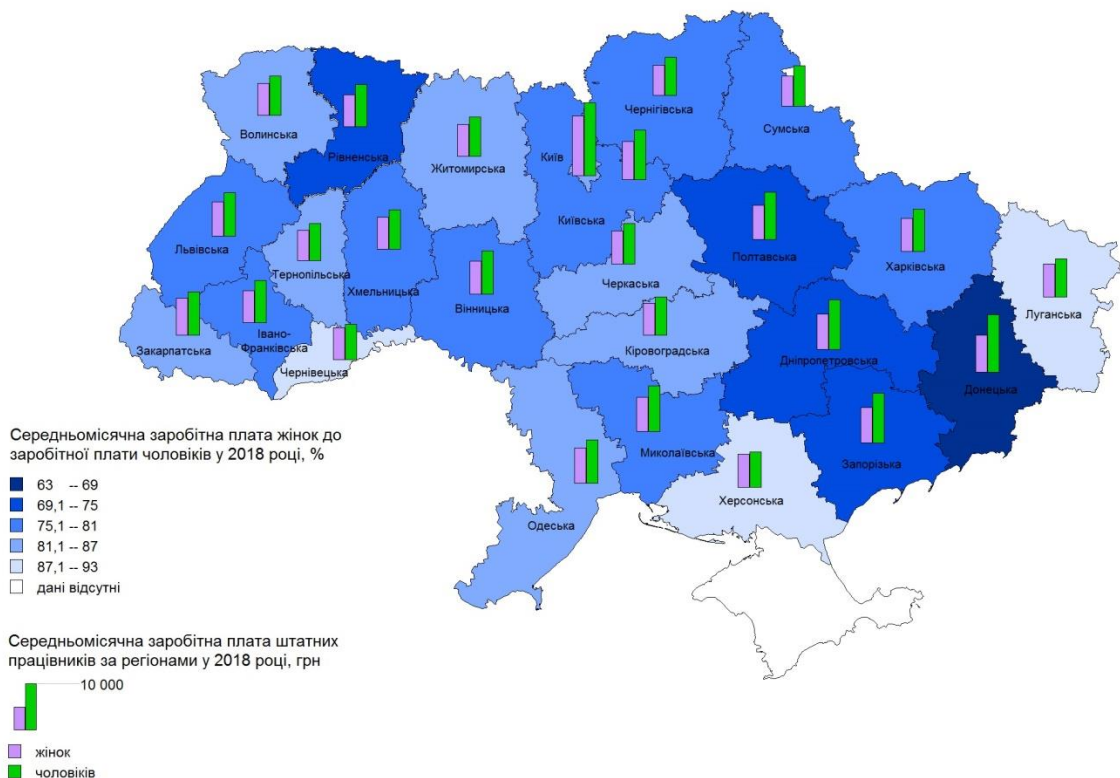


Рис. 5.4. Середньомісячна заробітна плата чоловіків і жінок у 2018 р.,грн.

Складено за даними [37]

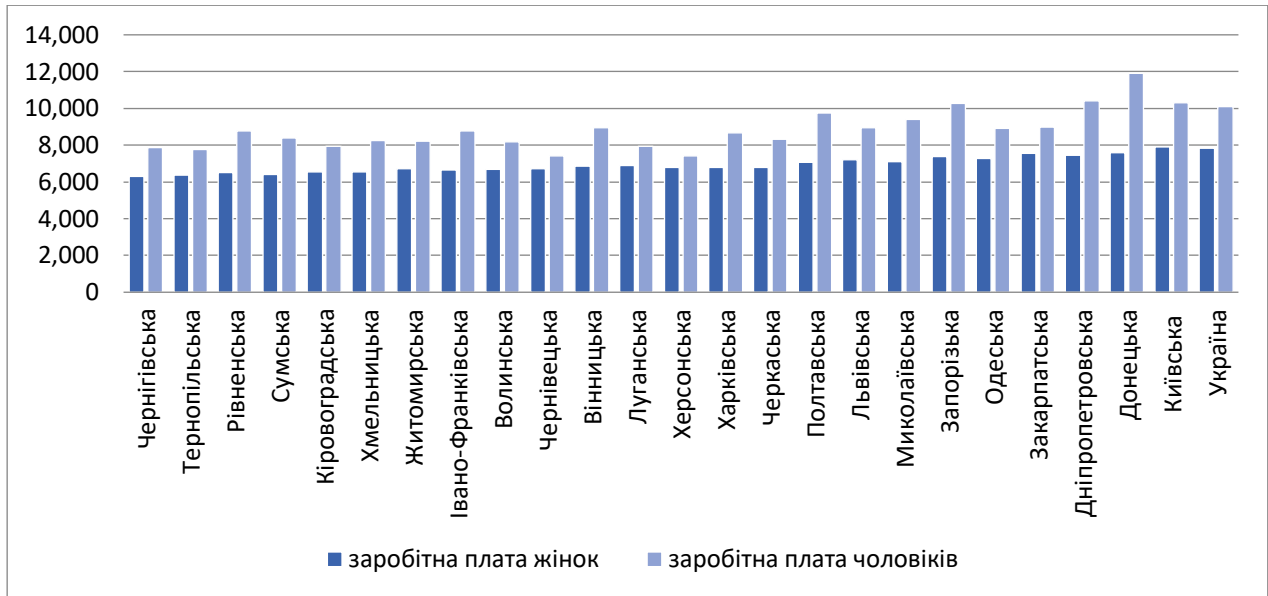


Рис. 5.5. Середньомісячна заробітна плата чоловіків і жінок у 2018 р., грн.

Складено за даними [34]

В Київській області частка фізичних осіб-підприємців, які є жінками становила 46,4 % від загальної кількості фізичних осіб-підприємців, що відповідає середньому значенню по Україні. Найбільша частка жінок-підприємців в загальній кількості ФОПів в Хмельницькій, Волинській, Полтавській, Кіровоградській, Миколаївській, Одеській, Херсонській, Луганській та Донецькій областях (рис. 5.6).

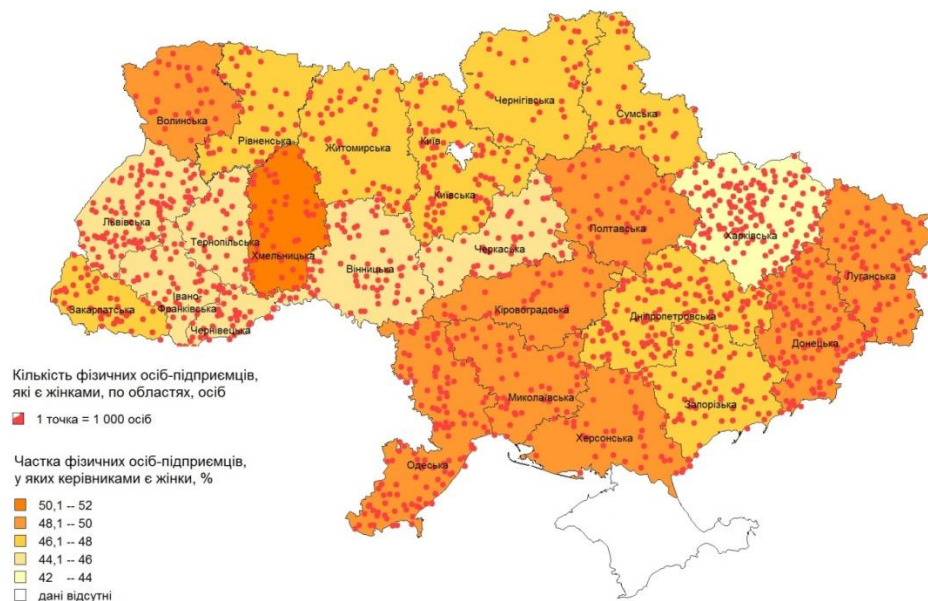


Рис. 5.6. Фізичні особи-підприємці жінки у 2018 р., грн.

Складено за даними [37]

Станом на 2018 р. серед голів міст обласного значення в Київській області не було жодної жінки, тоді як в Дніпропетровській – 2 (15,4%), Миколаївській – 1 (20%), Одеській – 1 (14,3%), Донецькій – 1 (10%), Харківській – 1 (14,3%), Чернігівській – 1 (25%), Івано-Франківській – 1 (16,7%). Всього із 143 голів міст обласного значення було 8 жінок (5,6%) (Додаток Б).

В містах районного значення жінок-керівниць було 14 (9,6%). Найбільше жінок при владі в Тернопільській – 2 (33,3%), Рівненській – 2 (33,3%), Запорізькій – 2 (40%). Лише одну районну раду очолюють жінки в Львівській (3,6%), Волинській (20%), Хмельницькій (50%), Одеській (12,5%), Кіровоградській (25%), Дніпропетровській (25%), Луганській (20%) та Київській (10%). Всього в Київській області в 1 місті серед 10 міст районного значення головою районної ради є жінка (Додаток В).

Головами селищних рад в Україні є 76 жінок (19,3%). В Київській області – 8 (29,6%). Найвищий показник (42,1%) у Вінницькій області, а в Рівненській та Тернопільській відсутні жінки серед голів селищних рад (Додаток Г).

Серед жінок-голів сільських рад в Київській області чи не найбільший показник – 40,1%. Більше тільки в Миколаївській (41,5%) та Запорізькій областях (40,4%). Найменше жінок при владі у селі в Закарпатській (14,5%), Чернівецькій (17,9%) та Івано-Франківській (19,3%) областях (Додаток Д).

Отже, чоловіків більше:

- на посаді міських, селищних та сільських голів у 5 разів.
- на посаді заступників міських, селищних та сільських голів у 2 рази.
- серед депутатів міських, селищних та сільських рад майже в 2 рази.

Жінок більше на посаді секретарів міських, селищних та сільських рад у 2,4 рази.

В Україні кількість суддів серед жінок у 2018 році становила 2828 осіб, а чоловіків 2581. В Київській області 105 і 103 відповідно, що засвідчує певну гендерну рівність у цій сфері (Додаток Е).

Показники рівня гендерної рівності Київської області здебільшого відповідають середнім значенням по Україні. Винятками є рівень безробіття – в Київській області він значно менший,

5.2. Динаміка розвитку гендерної рівності на прикладі Київської області

Жінки складають більше половини населення області – 53,8%. Кількість чоловіків переважає кількість жінок у віковій групі 0-15 років на 6,5%. Жінок віком 65 років і старше в два рази більше, ніж чоловіків у цій віковій групі, і складають 67,5% у 2018 р. Середня очікувана тривалість життя у 2018 р. серед чоловіків майже на 11 років менша, ніж у жінок.

Зайнятість та безробіття. Рівень економічної активності жінок і чоловіків протягом останніх років не зазнав суттєвих змін та залишається вищим серед чоловіків в середньому на 13,0% (рис. 5.7).

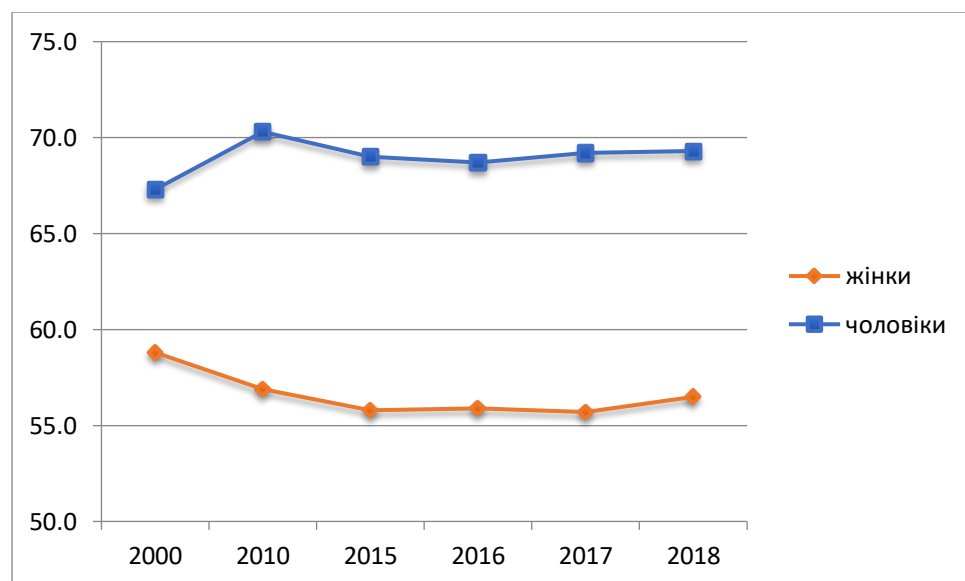


Рис. 5.7. Динаміка рівня економічної активності жінок та чоловіків у Київській області, %

Складено за даними [39]

Рівень зайнятості в Київській області впродовж останніх 18 років був вищим серед чоловіків і з кожним роком розрив між цими показниками ставав більшим. В 2000 р. він становив 9,2% , а в 2018 – 12% (рис.5.8).

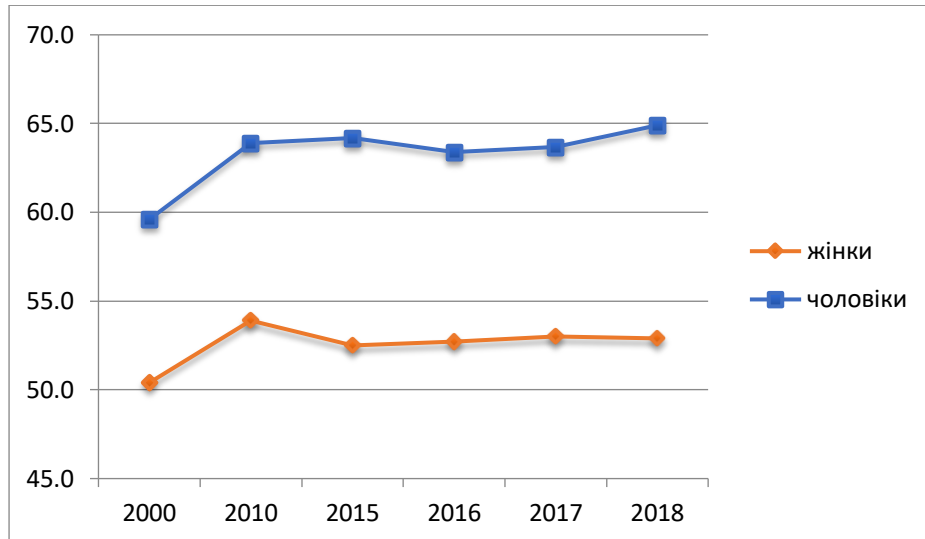


Рис. 5.8. Динаміка рівня зайнятості жінок та чоловіків у Київській області, %

Складено за даними [39]

В Київській області динаміка рівня безробіття дещо відрізняється від динаміки по Україні. В 2000 р. в регіоні відсоток безробітних жінок становив на 2,8 більше ніж чоловіків (рис. 5.9.). До 2010 року він значно знизився, і тенденція стала зворотною 5,4% безробітних жінок і 9% чоловіків. Рівень безробіття серед жінок підвищився на 0,5 % у 2018 р. порівняно з 2015 р., а серед чоловіків він знизився на 0,6%. Таким чином у 2018 р. ці показники практично зрівнялись (6,4 % і 6,3 %).

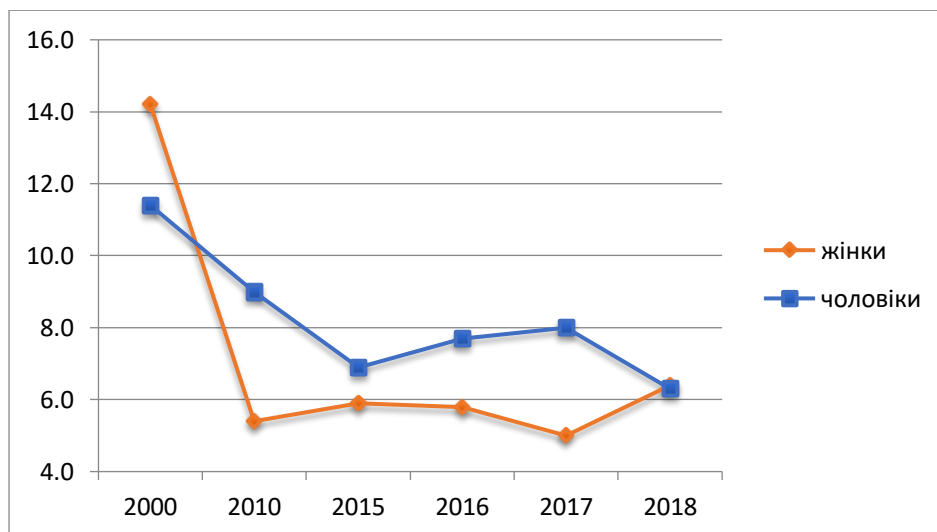


Рис. 5.9. Динаміка рівня безробіття жінок та чоловіків у Київській області, % (за методологією МОП)

Складено за даними [39]

Охорона здоров'я населення. Коефіцієнт народжуваності жінок молодших за 20 років з 2014 р. почав поступово знижуватись і у 2019 р. склав 18,1, що на 11,6 менше відповідно до показника 2014 р (рис. 5.10).

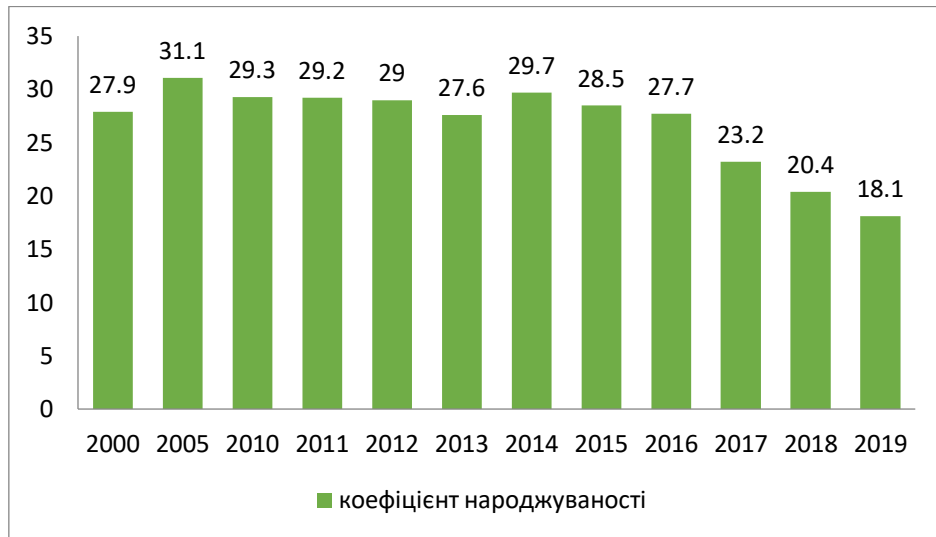


Рис. 5.10. Коефіцієнт народжуваності жінок молодших 20 років у Київській області, (кількість живонароджених на 1000 жінок відповідного віку)

Складено за даними [39]

Впродовж 2019-2019 рр. частка жінок зі встановленим діагнозом активного туберкульозу зменшилась на 4,8%. Але зросла серед чоловіків і станом на 2019 р. становила 70,4%.

Таблиця 5.2. Кількість хворих з уперше в житті встановленим діагнозом активного туберкульозу у Київській області.

	Жінки					Чоловіки				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Активний туберкульоз, осіб	375	440	413	369	321	819	840	746	743	762
Питома вага за статтю, %	31,4	34,4	35,6	33,2	29,6	68,6	65,6	64,4	66,8	70,4

Складено на основі[39]

Кількість ВІЛ-інфікованих чоловіків протягом 2015-2019 рр. зазнавала змін то у бік зменшення (2015-2017 рр.), то у бік збільшення (2018 р.). У 2019 р. вона склала 58,7% від загальної кількості ВІЛ-інфікованих осіб.

Кількість ВІЛ-інфікованих жінок збільшувалась з 2015 по 2019 рр. У 2019 р. вона становила 41,3% (табл. 5.3).

Кількість хворих на СНІД чоловіків у 2017 р. значно зменшилась в порівнянні з 2015 р. (на 8,5%), але у 2019 р. знову збільшилась і становила 64,1%, що на 2,7% менше від 2017 р. Кількість хворих жінок збільшувалась у 2015-2017 рр., а у 2019 р. зменшилась на 0,9% до попереднього року і становила 35,9% (табл. 5.3).

Смертність жінок від причин, що пов'язані з вагітністю та пологами, у 2019 р. була найнижча за період 2015 - 2019 рр. (0 випадків).

Серед померлих від злоякісних новоутворень в 2019 р. переважають жінки 55%. Така динаміка спостерігається з 2015 року і має тенденцію до збільшення.

Чоловіки в середньому в 4 рази частіше помирають від зовнішніх причин (здебільшого від нещасних випадків на транспорті, дії алкоголю та навмисних самоушкоджень). В 2019 р. серед померлих від навмисних самоушкоджень чоловіки склали 84,3%.

Таблиця 5.3. Кількість ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД в Київській області

	ВІЛ-інфіковані					Із числа ВІЛ-інфікованих хворі на СНІД				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Питома вага в загальній кількості осіб з уперше в житті встановленим діагнозом, %										
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
у тому числі										
жінки	38,2	39,5	42,0	40,7	41,3	30,1	38,1	38,6	36,8	35,9
чоловіки	61,8	60,5	58,0	59,3	58,7	69,9	61,9	61,4	63,2	64,1

Складено на основі [39]

Освіта. В навчальних закладах Київської області, за останні роки, структура учнів та студентів суттєво не змінилась. В 2019/20 навчальному році частка жінок, які навчалися становила 49,1%, чоловіків – відповідно 50,9%. Така ж ситуація була і в 2018/19. А відносно 2017/2018 показники змінилися всього на 0,1% в бік збільшення кількості чоловіків, які знаходяться на навчанні (табл. 5.4.).

Таблиця 5.4. Питома вага жінок та чоловіків у загальній кількості осіб, які навчалися у закладах освіти у Київській області (на початок навчального року, %)

	2017/18		2018/19		2019/20	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього навчалися	49,2	50,8	49,1	50,9	49,1	50,9
у закладах загальної середньої освіти ¹	49,1	50,9	49,2	50,8	49,2	50,8
у тому числі						
денних	49,3	50,7	49,3	50,7	49,3	50,7
вечірніх (змінних), включаючи тих, хто навчався заочно	32,3	67,7	34,8	65,2	38,2	61,8
у закладах професійної (професійно-технічної) освіти ²	37,4	62,6	34,9	65,1	33,9	66,1
у закладах вищої освіти	53,1	46,9	52,9	47,1	52,4	47,6
коледжі, технікуми, училища	56,8	43,2	56,4	43,6	57,7	42,3
університети, академії, інститути	52,1	47,9	52	48	51,5	48,5

Складено на основі [39].

У закладах професійної (професійно-технічної) освіти навчається більше чоловіків (66,1%), до того ж ця частка зросла у порівнянні з 2017/2018 рр. на 3,5%. Здобувачами вищої освіти здебільшого є жінки (52,4%), хоча розрив у

цих показниках не є суттєвим та динаміка свідчить, що кількість чоловіків, які навчались в закладах вищої освіти збільшилась на 0,7% більше у 2019/20 рр. порівняно з 2017/18 рр..

В коледжах, технікумах та училищах Київської області навчається більше жінок (57,7% у 2019/20 рр.). Ця частка збільшилась на 0,9% в порівнянні з 2017/18 рр. Студентами університетів, академій та інститутів теж здебільшого є представниці жіночої статі (51,5%).

Найбільш популярними освітніми напрямками серед жінок у коледжах, технікумах та училищах є освіта і педагогіка (70%), культура і мистецтво (89,4), управління та адміністрування (81,1%), соціальна робота (82,6%), охорона здоров'я (84,4%), виробництво та технології (87,7%). Чоловіки обирають механічну інженерію (99,4%), аграрні науки та продовольство (100%), транспорт (97,6%) та інформаційні технології (85,4%) (Додаток К).

В університетах та інститутах Київщини, жінки частіше вивчають гуманітарні науки та мистецтво (100%), інженерію (100%), соціальну роботу (88,4%), гуманітарні науки (76,3%), журналістику (72,9%), міжнародні відносини (69,3%). Серед чоловіків популярними є природничі науки (83,3%), геодезію та землеустрій (93,9%), електрична інженерія (94,5%), транспорт (100%), аграрні науки та продовольство (70%) (Додаток Л).

У Київській області функціонує 4 заклади вищої освіти:

- Білоцерківський національний аграрний університет;
- Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди;
- Університет державної фіскальної служби України;
- Київський кооперативний інститут бізнесу і права.

З 4 керівників закладів вищої освіти у 2018 р. 1 жінка (табл. 5.5).

Таблиця 5.5. Розподіл за статтю керівників закладів вищої освіти у Київській області станом на I півріччя 2018 р.

№ з/п	Назва вищого навчального закладу	Стать керівника	
		чол.	жін
1.	Білоцерківський національний аграрний університет (IV р.а.)	чол.	
2.	Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди (IV р.а.)	чол.	
3.	Університет державної фіскальної служби України (IV р.а.)	чол.	
4.	Київський кооперативний інститут бізнесу і права (III р.а.)		жін
Всього:		3	1

Складено на основі [36]

Щодо викладачів закладів вищої освіти в Київській області, то з загальної кількості 1332 особи – 860 жінок і 472 чоловіки. Тобто жінок майже в два рази більше на освітянських посадах (табл. 5.6).

Таблиця. 5.6. Розподіл за статтю викладачів закладів вищої освіти у Київській області, станом на I півріччя 2018 р., осіб

№ з/п	Назва вищого навчального закладу	Всього викладачів	Стать викладачів	
			чол.	жін.
1.	Білоцерківський національний аграрний університет (IV р.а.)	376	163	213
2.	Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди (IV р.а.)	392	143	249
3.	Університет державної фіскальної служби України (IV р.а.)	446	132	314
4.	Київський кооперативний інститут бізнесу і права (III р.а.)	118	34	84
Всього:		1332	472	860

Складено на основі [36]

Цікавим є те, що гендерний підхід реалізується в рамках курсів суспільно-гуманітарного циклу, які є базовими для вищої освіти і фахової підготовки. У Переяслав-Хмельницькому державному педагогічному

університеті імені Григорія Сковороди викладається курс «гендерна педагогіка» [36].

У всіх закладах вищої освіти опрацьовано та взято до виконання Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.

Представництво жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування. Станом на 2021 р. головою Київської обласної ради є чоловік. Першим заступником голови є жінка.

В період з 1990 р. по 2020 р. на посаді голови обласної ради було 11 осіб, серед них 10 чоловіків та 1 жінка.

Серед депутатів Київської обласної ради, в період з 2010 р., було 8,8% жінок. У 2015 р. їх кількість не змінилась, але у загальній структурі становила лише 15,5%. У 2020 р. відсоток депутаток в раді значно збільшився і становив 27,4% (табл. 5.7).

Таблиця 5.7. Жінки-депутатки Київської обласної ради.

	2010		2015		2020	
Кількість депутатів обласної ради, осіб	148		84		84	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Кількість жінок серед депутатів	13	8,8	13	15,5	23	27,4

Складено на основі[39]

Станом на 2018 р. серед голів районних рад було 14% жінок; міських рад – 5%; сільських рад – 40,1%; селищних рад – 29,6%. У зв'язку із проведенням реформи децентралізації, місцеві ради об'єднались в округи та територіальні громади.

Станом на 2021 р. в Київській області діє 69 територіальних громад: сільських – 23, селищних – 22, міських – 24. Серед 69 голів ОТГ всього 12 жінок, що становить 17,4%.

Таблиця 5.8. Жінки та чоловіки на посадах голів ОТГ в Київській області, 2020 р.

Район	Кількість ОТГ	Кількість жінок голів ОТГ	Кількість чоловіків голів ОТГ
Білоцерківський	13	2	11
Бориспільський	11	3	8
Броварський	8	0	8
Бучанський	12	2	10
Вишгородський	7	2	5
Обухівський	9	1	8
Фастівський	9	2	7

Складено на основі [49]

Правопорушення та правосуддя. Впродовж останніх років, структура вчинення злочинів в Київській області практично не змінилась. Майже 90% усіх злочинів вчиняють чоловіки (рис. 5.11). Станом на 2019 р. умисні вбивства, скоєні чоловіками становлять 94,2% від загальної кількості вбивств, умисні тяжкі тілесні ушкодження – 88,4%, зґвалтування – 100%, грабежі – 97,1%, розбійницькі напади – 100%, шахрайство – 63,7%, хуліганство – 91,8%, хабарництво – 96,9%, незаконний обіг зброї – 100%, злочини в сфері обігу наркотичних засобів – 97%. Такі показники зберігаються майже не змінними з 2016 року. Щодо жінок, то найбільше вони вчиняють шахрайств, у середньому 30% від загальної кількості (Додаток М).



Рис. 5.11. Динаміка кількості вчинених злочинів чоловіками і жінками в Київській області, %

Складено на основі [39]

В Київській області, кількість осіб, які потерпіли від кримінальних злочинів зменшується з кожним роком, що вказує на позитивну динаміку (рис. 5.12.). За період з 2016 по 2019 рр., кількість потерпілих зменшилась майже вдвічі (на 8295 осіб).



Рис. 5.12. Динаміка кількості осіб, які потерпіли від кримінальних злочинів у Київській області, осіб

Складено на основі [39]

Частка жінок, які потерпіли від кримінальних злочинів станом на 2016 р. становила 35% та до 2019 поступово знизилась до показника 29,6% (рис. 5.13). Щодо інших категорій, які стали жертвами злочинів, то це особи похилого віку, інваліди та діти до 14 років (Додаток Н).

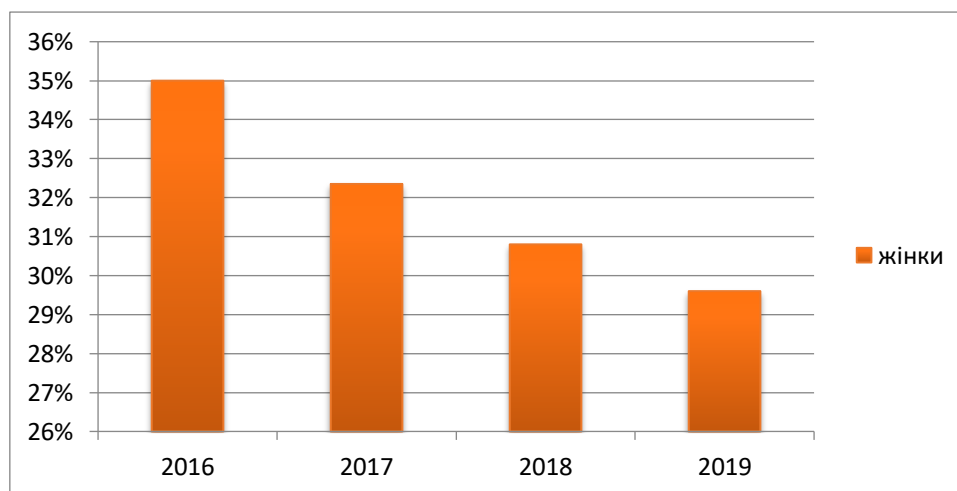


Рис. 5.13. Частка жінок, які потерпіли від кримінальних злочинів у Київській області, осіб

Складено на основі [39]

Соціальний захист. Частка пенсіонерів серед жінок станом на 1 січня 2020 р. становила 63,4%, тоді як чоловіків усього 36,6%. Але з 2016 р. відбулось незначне збільшення частки чоловіків на 1,6% (рис. 5.14). Така диспропорція ще раз підтверджує, що середній вік життя чоловіків є нижчим ніж жінок, що у свою чергу пов'язано з важкими умовами праці та більш згубним способом життя серед чоловічого населення.

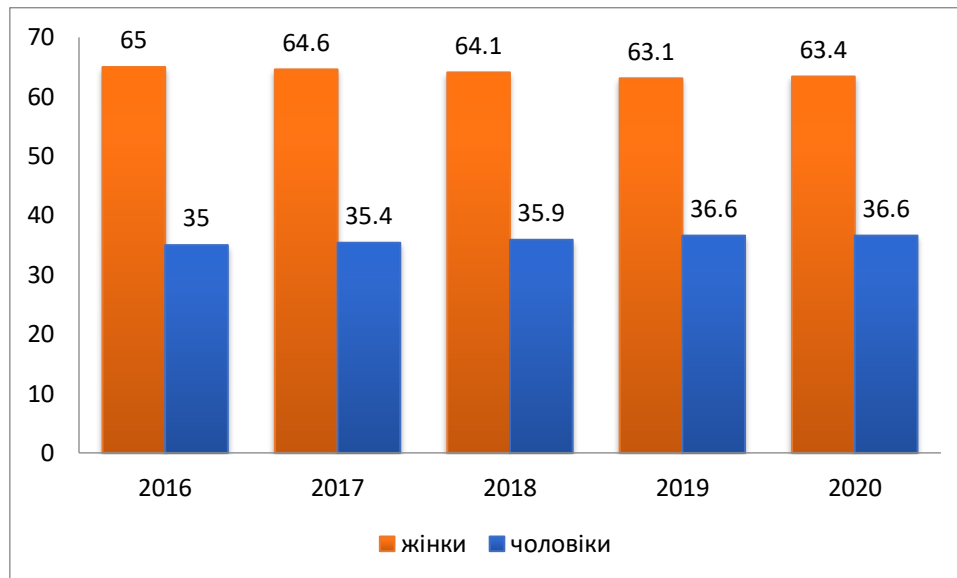


Рис. 5.14. Частка пенсіонерів серед чоловіків та жінок у Київській області, %

Складено на основі [39]

Щодо розмірів пенсійних виплат, то виплати чоловіків традиційно залишаються більшими ніж у жінок (рис. 5.15). Це пов'язано з тим, що чоловіки зазвичай виконують важчу і складнішу роботу, отримують за неї більшу заробітну плату, а отже і більшу пенсійну виплату. До того ж часто жінки втрачають можливість накопичувати професійний стаж, наприклад, перебуваючи в декреті або займаючись вихованням дитини.

Хоч в загальній динаміці і спостерігається збільшення пенсійних виплат та розрив між пенсією чоловіків і жінок Київської області залишається значним – 857 грн. (на 1 січня 2020 р.)

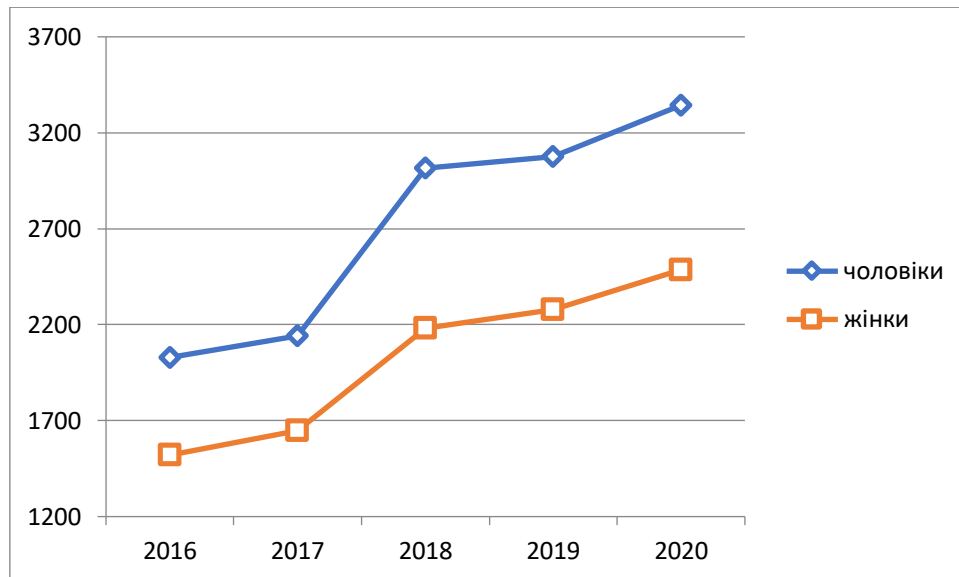


Рис. 5. 15. Середній розмір пенсій чоловіків та жінок у Київській області, грн.

Складено на основі [39]

5.3. Проблеми та причини розвитку гендерної нерівності суспільства у Київській області

Проблеми розвитку гендерної нерівності серед населення Київської області здебільшого пов'язані з ментальністю, релігією та історією українського народу.

Уявлення наших пращурів про статут сім'ї та сімейні цінності стало ключовим елементом у формуванні гендерних упереджень.

Українська жінка – господиня, турботлива мама та любляча дружина. Чоловік – годувальник, голова родини. Такі уявлення і досі є актуальними серед українців. В нашій державі історично склалось так, що жінка займала другорядне місце в суспільстві, була осторонь влади та не мала прямого впливу на прийняття важливих суспільних рішень.

Сьогодні, гендерна рівність є чи не найвищому рівні свого розвитку за увесь час існування людства. Та все ж проблеми гендерного розриву присутні. Серед них у Київській області доцільно виділити:

1. Тривалість життя чоловіків майже на 11 років менша від тривалості життя жінок. Це пов'язано з важчим умовами праці чоловіків, а також

з деякими згубними звичками, такими як: паління, вживання алкоголю і наркотичних речовин.

2. Розрив у заробітній платі чоловіків та жінок. В Київській області жінки в середньому на 23,1% отримують менше заробітної плати ніж чоловіки.
3. Уявлення про «жіночі» і «чоловічі» професії. Жінки частіше обирають для себе професії в сфері культури та мистецтва, освіти, соціальної роботи. Тоді як чоловіки працюють в сферах механічної інженерії, комп'ютерних технологій, промисловості і т.п.
4. Недостатнє представництво жінок у владних структурах. Чим вищий ранг адміністративного територіальної одиниці, тим менше жінок при владі в ньому.
5. Менша частка жінок серед фізичних осіб-підприємців. Жінки частіше займаються домашнім господарством, покладаючи на чоловіка роль годувальника родини.
6. Декретна відпустка – жіноча справа. Майже 99% відсотків жінок у відпустці займаються доглядом за дитиною.
7. Розрив у пенсійних виплатах чоловіків та жінок. Чоловіки отримують пенсії майже на 25% більше ніж жінки.
8. Жінки найбільше потерпають від всіх видів насильства, серед яких домашнє насильство, сексуальні домагання та сексуальна експлуатація тощо.
9. Кримінальні злочини здійснюють здебільшого чоловіки (понад 90%), що породжує низку проблем, серед чоловіків найбільше випадків насильницької поведінки.
10. Право батька опікуватися дитиною на практиці часто порушується.
11. Проблема впровадження гендерного підходу в систему управління на рівні сіл, селищ та малих міст. Нажаль, не в усіх населених пунктах Київської області при складанні перспективних або стратегічних планів враховується гендерна складова.

12. Недостатнє статистичне забезпечення для здійснення гендерного аналізу.

Загалом, проблеми гендерної нерівності в українському суспільстві мають принципово інший характер: високі рівні зайнятості й освітньо-професійної підготовки жінок супроводжуються їх незначним представництвом у сфері прийняття рішень – у політичному житті, на вищих щаблях державного управління, у керівництві економічних організацій; високим рівнем професійної гендерної сегрегації, тобто зосередження жінок і чоловіків на посадах різного рівня й у різних сферах економічної діяльності; значним гендерним розривом у рівні доходів населення й актуалізацією проблеми фемінізації бідності. Окреслені проблеми зосереджують завдання гендерного розвитку в Україні на забезпеченні рівних можливостей у суспільно-політичному житті і державному управлінні, скороченні розриву в рівні доходів жінок і чоловіків.

5.4. Пропозиції та рекомендації, щодо впровадження(оптимізації) комплексного гендерного підходу в роботу у Київській області.

Як ми вже зазначали питання комунікація та інформування є важливим елементом для вирішення проблем гендерної нерівності. Тобто завдяки інформуванню суспільства про наявність проблем, можна досягти загального їх розуміння.

Гендерний підхід означає процес оцінки будь-якого запланованого заходу, програми, законодавства та стратегій з точки зору його впливу на жінок та чоловіків у всіх галузях діяльності та на всіх рівнях.

Важливість впровадження комплексного гендерного підходу полягає в наступному [5]:

- людиноцентричний підхід процесу формування політики ;
- завдяки підходу здійснюється ефективніше управління;
- він охоплює і жінок, і чоловіків, максимально використовуючи

людські ресурси;

- завдяки такому підходу суспільство починає приділяти увагу гендерній рівності ;
- цей підхід враховує відмінності між жінками та чоловіками.

Комплексний гендерний підхід забезпечує динаміку, процес, спрямований на розвиток та результат, а не виконання заходів заради діяльності та без перспектив до змін. Комплексний гендерний підхід включає різносторонній аналіз для усвідомлення виконавцем, яких якісних змін для жінок і чоловіків проект може реально досягнути.

Для впровадження гендерного підходу в Київській області, на нашу думку, доцільно виконати наступні умови:

1. Визначити зацікавлені сторони. Групу зацікавлених сторін можуть складати особи, які приймають рішення (депутати, фінансисти, керівники галузевих управлінь, керівництво місцевих рад), виконавці проекту, бенефіціари (особи, на яких безпосередньо впливатимуть результати проекту, тобто цільова група). Важливо врахувати той факт, що серед зацікавлених сторін можуть бути контрагенти, які зацікавлені у виконанні проекту, так і ті, що виступають «проти».
2. Аналіз проблеми. Важливо чітко зрозуміти, що саме є проблемою. Цей крок можна здійснити за допомогою побудови «дерева проблеми». Такий метод допоможе встановити причино-наслідкові зв'язки проблеми. Наслідки – це крона дерева, те, що ми бачимо та відчуваємо; причини – це коріння дерева, які сховані у землі, про які ми майже нічого не знаємо, і які постійно підживлюють проблему, тобто стовбур дерева. Ресурси мають бути спрямовані на знищення «коріння».
3. Аналіз цілей та визначення мети. Цілі повинні бути зрозумілими, реалістичними, доступними для вимірювання. Якщо потреби жінок і чоловіків не однакові, тоді ціллю має бути пошук

можливостей задовольнити потреби і жінок, і чоловіків. Мета проекту спрямована на вирішення головної проблеми. Ціль характеризує ситуацію, яка для цільової групи буде визначальною для досягнення якісних змін.

4. Аналіз ситуації. Цей крок є етапом збору необхідної інформації та формування бази даних умов для створення проекту. Це нормативно-правове забезпечення; розділені за статтю статистичні дані; досвід інших організацій, громад, країн у вирішенні визначеної проблеми; джерела фінансування.
5. Аналіз можливостей. Із зібраної бази даних необхідно обрати ту інформацію, яка відповідає меті, потребам та можливостям. Для цього необхідно відповісти на наступні питання: Чи дійсно зміст та структура проекту (програми) є оптимальними для розв'язання проблеми? Чи дозволяють заходи вирішувати такі причини/проблеми? Чи розглядались альтернативні рішення?
6. План дій – план ресурсів. На цьому етапі здійснюється розробка конкретних дій для усунення проблем, а також планування залучення необхідних ресурсів.
7. Відстоювання інтересів. На цьому етапі важливо чітко зрозуміти, чи дійсно запропоновані дії зможуть вирішити проблеми.
8. Моніторинг та аналіз ризиків. Важливо визначити, які ризики можуть вплинути на реалізацію проекту. Серед зовнішніх: політична ситуація, природні негаразди і т.п. Нажаль, ці умови важко передбачити та спрогнозувати наслідки. А от внутрішні загрози, які можуть бути пов'язані із затримкою фінансування, зміною кадрів, можна передбачити та заздалегідь розробити додаткові заходи, щодо попередження негативних наслідків. Гендерно-чутливий моніторинг, як система спостереження за ходом реалізації програми (проекту), повинен бути спланований заздалегідь.

9. Оцінка результатів. Оцінка впливу результатів на жінок та чоловіків цільової групи, тобто наскільки чоловіки та жінки отримали рівноцінні вигоди від реалізації проєкту (програми). Така оцінка здійснюється виконавцями на предмет ефективності досягнення використання ресурсів для досягнення мети.
10. Зворотній зв'язок. Це відгук про якість проєкту самої цільової аудиторії, тобто чоловіків та жінок. Здійснюється за допомогою участі засобів масової інформації, анкетування, фокус-груп та інших методів.

На нашу думку, такі заходи зможуть підвищити рівень гендерної рівності в області та забезпечити сталий розвиток регіону.

5.5. Перспективи якісного ведення гендерної політики у Київській області

В Київській області, як і в Україні загалом, в сфері гендерної політики головним завданням постало досягнення – гендерного балансу.

Гендерний баланс – це індикатор демократичності і дотримання основних громадянських свобод. Він відображує процес утвердження в Україні соціальних, економічних та політичних стандартів.

Задля забезпечення реальної гендерної рівності в Київській області, визначено такі основні завдання:

- забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 % тієї чи іншої статі у представницьких органах влади і на вищих щаблях виконавчої влади;
- скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків.

З метою подальшого впровадження гендерних підходів протягом наступних років слід продовжити практичну реалізацію положень Указу Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і Закону України «Про забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків».

Серед перспективних заходів можна виділити такі [10]:

- адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері гендерної рівності;
- сприяння науковим й експертним дослідженням з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, інформаційно-просвітницькій роботі щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- державний контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- створення Міжвідомчої координаційної ради з питань сімейної, гендерної політики, демографічного розвитку і протидії торгівлі людьми;
- утворення при центральних і місцевих органах виконавчої влади консультативно-дорадчих, експертних робочих груп з гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій;
- проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей;
- продовження формування нормативної бази з гендерної проблематики;
- ініціювання утворення при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої гендерної ради;
- активізація роботи недержавних громадських організацій щодо формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-просвітницької діяльності у цій сфері;
- залучення ЗМІ до висвітлення гендерних проблем [18].

ВИСНОВКИ

Під час написання магістерської роботи нами було досліджено гендерну роль жінки в сучасній Україні на прикладі Київської області. Основною метою для досягнення необхідних результатів став аналіз статистичних даних, який відобразив динаміку гендерного розвитку регіону.

В першому розділі і на першому етапі нашого дослідження було здійснено теоретико-методологічний аналіз основних понять гендерної рівності, таких як: «стать», «гендер», «гендерна рівність», «гендерна дискримінація». Також було визначено та окреслено суспільно-географічну методику нашого дослідження. Історичний підхід допоміг віднайти витоки гендерної нерівності.

Другий розділ присвячений вивченню європейського досвіду впровадженню гендерної політики в систему державного управління. Зокрема було досліджено досвід Бельгії, Великої Британії, Франції, Нідерландів. Найбільшу увагу ми звернули на країни, які займають топ-позиції за індексом гендерної рівності в Європі: Швецію, Норвегію, Фінляндію. Скандинавські країни, одні з перших підняли питання гендерної рівності у світі на публічне обговорення, тому їх досвід є особливо цінним для України. Така концепція як мейнстрімінг, що популярна в країнах «Півночі», має стати основою для розвитку гендерної політики в Україні.

В третьому розділі ми розглянули гендерну рівність, як глобальну ціль людства, що зазначено в Стратегії гендерної рівності Ради Європи. На нашу думку, всеосяжність проблеми тільки додає важливості її дослідження.

Четвертий розділ магістерської роботи присвячений аналізу гендерної політики в системі державного управління сучасної України. В даному розділі визначено основні закони та нормативно-правові акти, які регулюють дане питання. Окрім того, нами запропоновано шляхи удосконалення гендерної політики в системі державного управління серед яких комплексний гендерний підхід та гендерне бюджетування.

Для більш детального дослідження проблем гендерної нерівності, особливо тих, що стосуються жінок, в п'ятому розділі ми проаналізували динаміку рівня гендерної рівності Київської області. Загалом більшість показників гендерних розривів для Київської області є аналогічними середнім по Україні. Винятком є рівень безробіття, в Київській області він є значно нижчим ніж в Україні та розрив тривалості життя жінок і чоловіків, він становить майже 11 років. Такий показник є найвищим в Україні. Загалом тенденція рівня розвитку гендерної рівності Київської області вказує на поступове збільшення жінок при прийнятті рішень у структурах державної влади та на керівних посадах економічних організацій.

Окрім того, нами було виявлено проблеми гендерної рівності Київської області. Серед яких:

- тривалість життя чоловіків майже на 11 років менша від тривалості життя жінок;
- розрив у заробітній платі чоловіків та жінок;
- уявлення про «жіночі» і «чоловічі» професії;
- недостатнє представництво жінок у владних структурах. Чим вищий ранг адміністративного територіальної одиниці, тим менше жінок при владі в ньому;
- менша частка жінок серед фізичних осіб-підприємців;
- декретна відпустка – жіноча справа;
- розрив у пенсійних виплатах чоловіків та жінок;
- жінки найбільше потерпають від всіх видів насильства, серед яких домашнє насильство, сексуальні домагання та сексуальна експлуатація тощо;
- кримінальні злочини здійснюють здебільшого чоловіки (понад 90%), що породжує низку проблем, серед чоловіків найбільше випадків насильницької поведінки;
- право батька опікуватися дитиною на практиці часто

порушується;

- проблема впровадження гендерного підходу в систему управління на рівні сіл, селищ та малих міст;
- недостатнє статистичне забезпечення для здійснення гендерного аналізу.

Для вирішення даних проблем, ми запропонували впровадити комплексний гендерний підхід на усіх рівнях державного управління Київської області та при створенні проєктів розвитку громад. Гендерний підхід передбачає процес оцінки будь-якого запланованого заходу, програми, законодавства та стратегій з точки зору його впливу на жінок та чоловіків у всіх галузях діяльності та на всіх рівнях.

На даному етапі, рівень гендерної рівності Київської області має позитивні динаміки розвитку. Жінки та чоловіки мають можливість обирати бажану професію або сферу прикладання праці без осуду суспільства. Питання самовираження стали більш лояльними. Ті проблеми, які існують наразі, мають здебільшого глибоке історичне коріння, яке ментально закріпилось в соціумі. Тому для подолання цих проблем важливим етапом є комунікаційно-інформаційне поле, яке має забезпечити стійке підґрунтя для розуміння питань гендерної рівності серед населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аніщук Н.В. Гендерне насильство у правовому житті України: монографія / Н.В. Аніщук. – Одеса: Юридична література, 2007. – 232 с.
2. Бега М. І. Вплив гендерних стереотипів на чоловічі та жіночі ролі в сучасній сім'ї [Електронний ресурс] / М. І. Бега // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2008. – Вип. 89. – С. 6-9.
3. Библия. Ветхий завет. Книга первая. – М., 1995. – С. 6 (Бытие 1:27)
4. Воронина О. А. Социокультурные детерминанты развития гендерной теории в России и на Западе // Общественные науки и современность. – 2000. – № 4. – С. 9-21.
5. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні: Методичні рекомендації / Авт.-упоряд.: Євченко С.В., Остапчук О.Л.. – Житомир, 2018. – 56 с.
6. Гендер і географія в Україні: Монографія / Наталія Мезенцева, Ольга Кривець, - К: Ніка-Центр, 2013. – 194 с.
7. Гендерная экспертиза российского законодательства / под ред. Л. Н. Завадской. – М., 2001. – С. 92.
8. Гончарова Ю. А. Роль та місце принципу гендерної рівності в сучасному міжнародному праві : дис. ... канд. юрид. наук / Ю. А. Гончарова. – Київ, 2017. – 200 с.
9. Грицай І. О. Г85 Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. — К.: «Хай-Тек Прес», 2018. — 560 с.
10. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. - 132 с.
11. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ / Представництво ООН в Україні; Укр. Центр

- сусп. даних; Ліга ділов. та профес. жінок України; Коорд. проекту : Горбаль А., Голованова Ю., Заїка А. – [Київ], 2017. – 49 с.
12. Івченко Ю.В. Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.12 / Ю.В. Івченко; Київський національний університет внутрішніх справ. – К., 2009. – 19 с.
 13. Кант І. Метафізика нравов в двух частях. Соч. – М., 1965. – Т. 4.4.2. – С. 191-197.
 14. Кант І. Соч. Т. 4 ч. 1. – М., 1965. – С. 233.
 15. Кисельова О., Коломієць І. Гендерна політика Європейського Союзу: виклики для України. – К., 2007. – 152 с.
 16. Кімел Майкл С. Гендероване суспільство: пер. з англ. / Майкл С. Кімел. – К.: Сфера, 2003. – 490 с.
 17. Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов : монография. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 288 с.
 18. Марценюк Т. О. Відповідальне батьківство та гендерна рівність // Гендерний журнал «Я». – 2009. – Спец. вып. – С. 12-13
 19. Марценюк Т. О. Жінки Фінляндії: шлях до гендерної рівності // Информационно-просветительское издание «Я». – 2006. – № 3 (15). – С. 30-31
 20. Марценюк Т. О. Інституційні засади регулювання гендерних відносин у Швеції // Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності. – К.: ПРООН, 2010. – С. 100-117
 21. Марценюк Т. О. Політичне представництво жінок та гендерні квоти: шведський досвід // Соціальні виміри суспільства. Випуск 10. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – С. 153-161.
 22. Марценюк Т. О. Шведська жіноча народна школа як приклад низового активізму в освіті та жіночому русі // Журнал соціальної критики «Спільне». – 2011. – № 3. – С. 118-121

23. Мельник Т. М. Правові аспекти гендеру [Електронний ресурс] / Т. М. Мельник // Основи теорії гендеру : навч. посіб. – Київ : К.І.С., 2004. – С. 281–325.
24. Ницше Ф. Сочинения: в 2 т. / Сост., ред. вступит. Ст. 4 примеч. К. А. Свасьян. – М. : Мысль, 1990. С. 830.
25. Основи теорії гендеру: навч. посібник. – К.: «К.І.С.», 2004. – 481 с.
26. Петрова Р. Г. Гендерология и феминология : учебное пособие. – 3-е изд. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; 2007. – 232 с.
27. Про суспільство гендерної рівності: Основний закон Японії, прийнятий 15 червня 1999 р. // Мельник Т.М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. – К.: Логос, 2004. – С. 170–177.
28. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні: монографія / кол. авторів; за заг. ред. Н.М. Оніщенко, Н.М. Пархоменко. – К.: Юридична думка, 2010. – 352 с.
29. Руднєва О. Гендерна рівність як принцип законодавства України / О. Руднєва // Право України. – 2002. – № 4. – С. 104–108
30. Современный философский словарь; под общ. ред. В.Е. Кемерова. – М.: Академический Проект, 2004. – 864 с.
31. Фрейд З. Введение в психоанализ. – М., 1989. – С. 384.
32. Хасбулатова О. А. Российская гендерная политика в XX столетии: мифы и реалии. – Иваново, 2005. – С. 6-29
33. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір // Український соціум. - № 2 (25). – 2008. – С. 114-115
34. Аналіз гендерних розривів по областях України [Електронний ресурс]. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/gender-gaps_29.09.2020-1.pdf.
35. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України [Електронний ресурс] // Центр Разумкова. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>

36. Гендерний профіль: Київська область [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/kyivvska.pdf>
37. Жінки та чоловіки в Україні [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України / Статистичний збірник – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/09/zb_gch2018.pdf?fbclid=IwAR2Q1eQSTE3UqS5u5b9peXw2r7LOCZMy_5pJDXO2aF6u1_H0YhWZqIsEP2E
38. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні [Електронний ресурс]. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf
39. Жінки та чоловіки Київщини [Електронний ресурс] // Головне управління статистики у Київській області. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <http://kyivobl.ukrstat.gov.ua/content/>
40. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]. – 1948. – Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
41. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – 2005 – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
42. Кисельова О. Гендерний вимір пандемії COVID-19 [Електронний ресурс] / О. Кисельова. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf.
43. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості / Ольга Купець; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. 3 Київ: МБП, 2010.
44. Крочук М. І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності [Електронний ресурс] / М. І. Крочук. – 2011. – Режим доступу до ресурсу:

https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsvy/04_2011/11kmizpr.pdf

45. Пансович Ю. В. Історичні витoki питання гендерної рівності [Електронний ресурс] / Ю. В. Пансович // Серія ПРАВО. Випуск 23. Частина I. Том 1, с. 80-82 – Режим доступу до ресурсу: <https://cutt.ly/ivn3bog>
46. Постанова КМУ Про затвердження Державної соціальної програми «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [Електронний ресурс]. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>
47. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>.
48. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>
49. Територіальні громади: перелік та основні дані [Електронний ресурс]. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://decentralization.gov.ua/newgromada>
50. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегія впливу [Електронний ресурс] // Український жіночий фонд. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/7/85975.pdf>
51. Ярош О. Б. Гендерна політика Скандинавських країн: суб'єкти гендерних перетворень [Електронний ресурс] / О. Б. Ярош – Режим доступу до ресурсу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/26644/41-Yarosh.pdf?sequence=1>

ДОДАТКИ

Додаток А

Облікова кількість штатних працівників – жінок за регіонами у 2018 р.

Таблиця А.1.

	Облікова кількість штатних працівниць				
	усього, тис. осіб	% до облікової кількості штатних праців- ників	знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, тис. осіб	знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	
				тис. осіб	% до загальної кількості працівників у відпустці
Україна	4 409,1	55,9	31,6	293,0	99,2
Вінницька	151,0	56,0	1,1	9,8	99,3
Волинська	104,1	59,2	0,8	10,1	99,1
Дніпропетровська	432,2	54,1	2,7	26,4	99,6
Донецька	208,0	53,4	1,2	12,7	99,6
Житомирська	122,5	57,5	0,8	7,8	99,6
Закарпатська	109,4	64,6	1,2	8,8	98,4
Запорізька	201,6	54,2	1,2	11,1	99,4
Івано-Франківська	120,7	59,8	1,2	11,2	97,8
Київська	188,8	51,6	1,4	9,7	99,6
Кіровоградська	98,0	54,7	0,5	5,3	99,0
Луганська	63,0	57,0	0,3	3,0	99,6
Львівська	282,9	56,5	2,7	24,7	98,4
Миколаївська	108,8	56,2	0,8	6,1	99,5
Одеська	242,7	56,5	2,3	14,2	98,9
Полтавська	159,3	53,3	0,9	8,8	99,6
Рівненська	111,5	60,2	1,3	10,7	99,0
Сумська	115,1	56,0	0,6	7,3	99,4
Тернопільська	89,6	59,1	0,7	6,7	98,7
Харківська	321,3	55,5	2,0	18,2	99,6
Херсонська	94,4	58,7	0,6	6,0	99,7
Хмельницька	117,4	56,4	0,7	8,5	98,9
Черкаська	123,5	56,2	0,6	5,0	98,7
Чернівецька	73,6	60,4	0,6	7,3	99,0
Чернігівська	107,1	57,0	0,7	5,9	99,6
м. Київ	662,7	55,4	4,8	47,9	99,7

Складено на основі [37]

Додаток Б

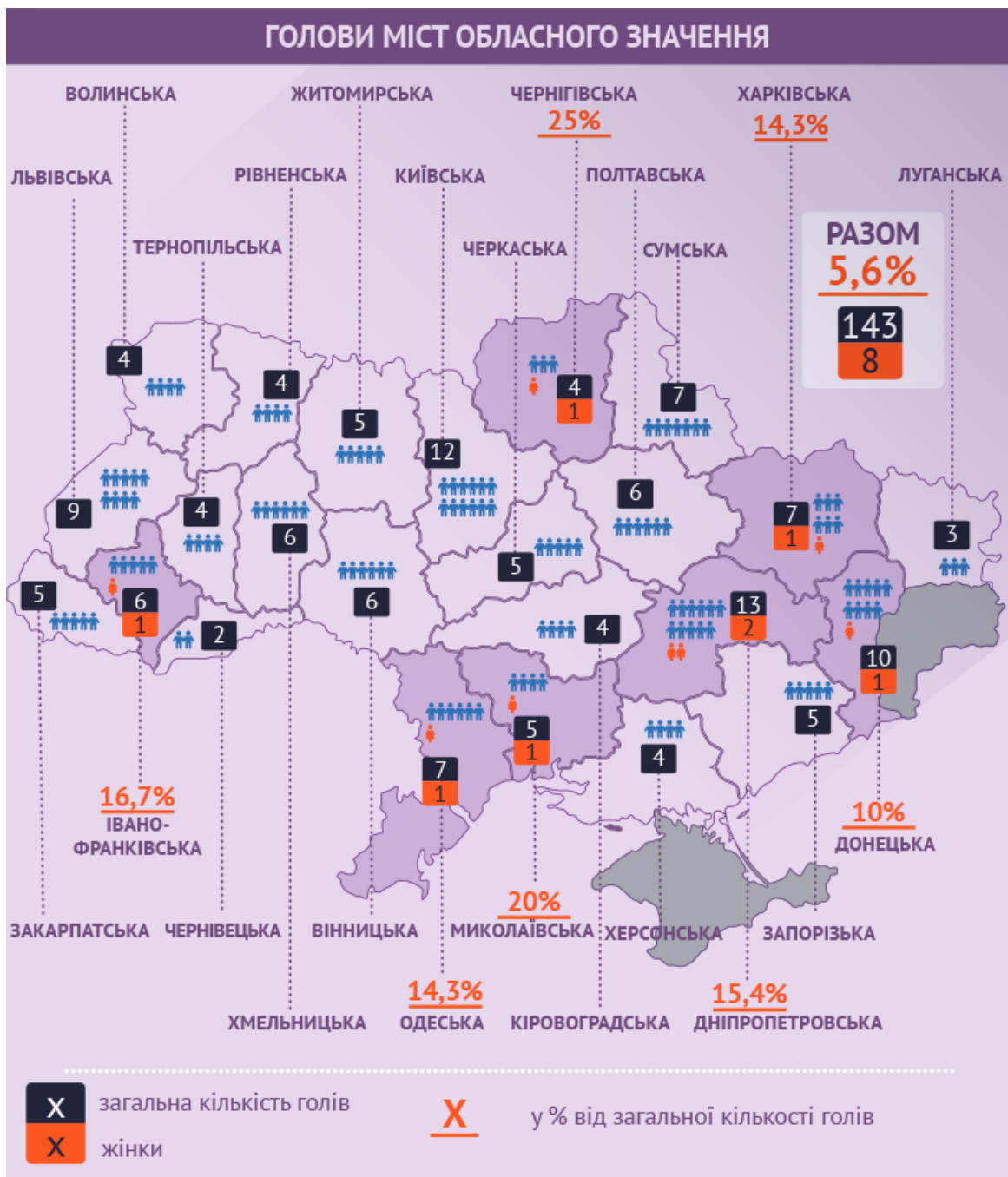


Рис. Б.1. Голови міст обласного значення в Україні, 2018 р.

Складено на основі [37]

Додаток В

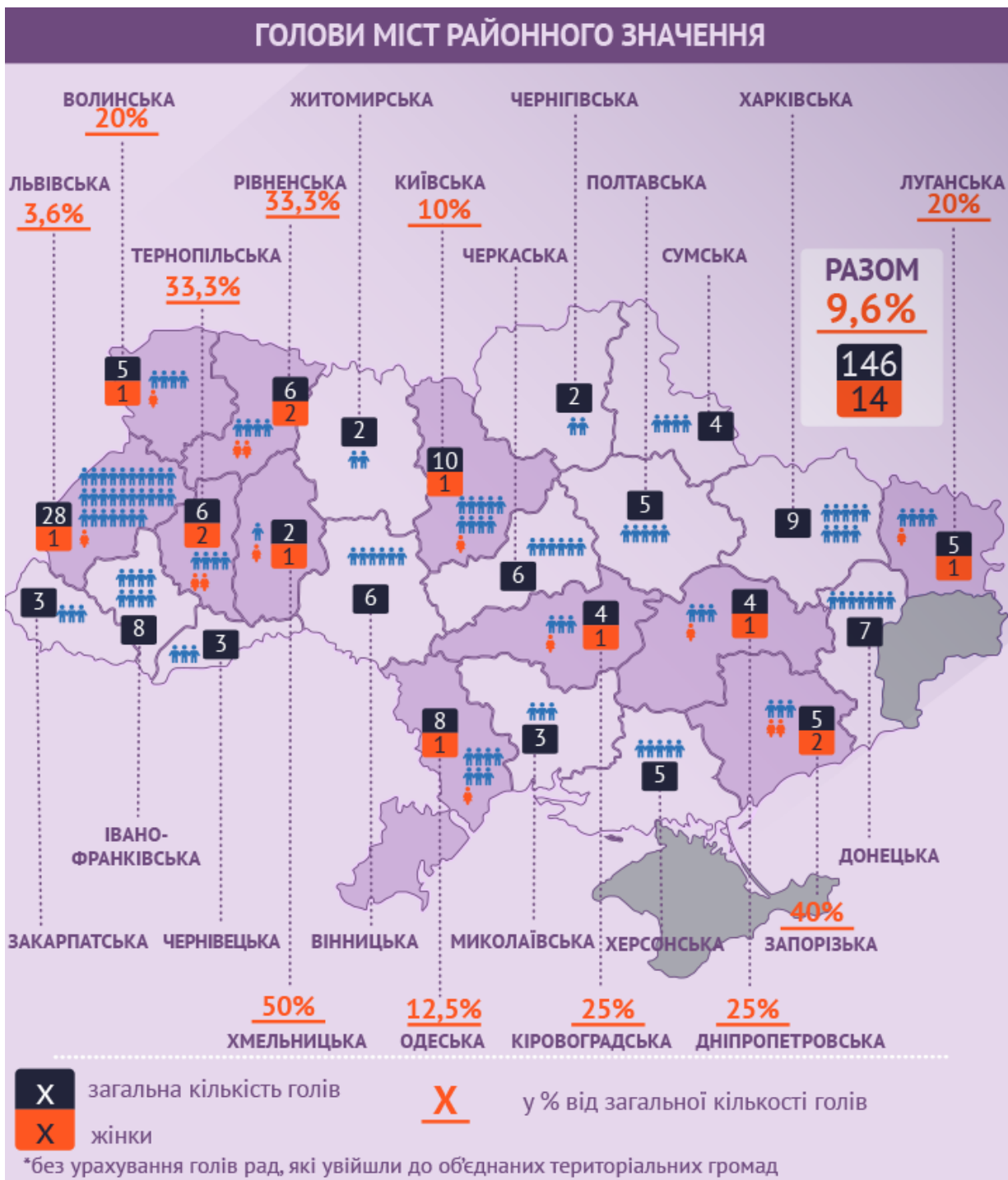


Рис. В.1. Голови міст районного значення в Україні, 2018 р.

Складено на основі [37]

Додаток Г

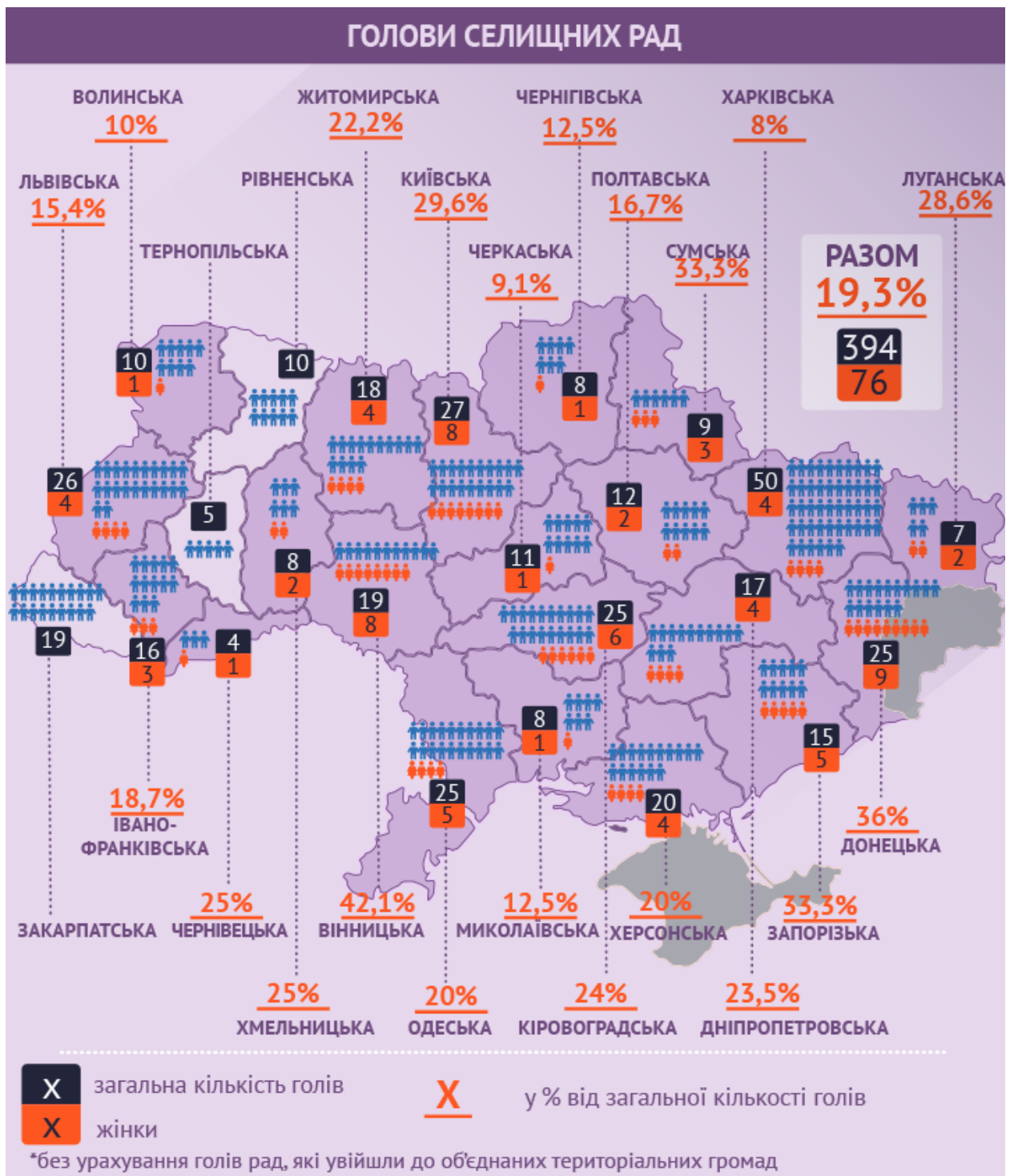


Рис. Г.1. Голови селищних рад в Україні, 2018 р.

Складено на основі [37]

Додаток Д

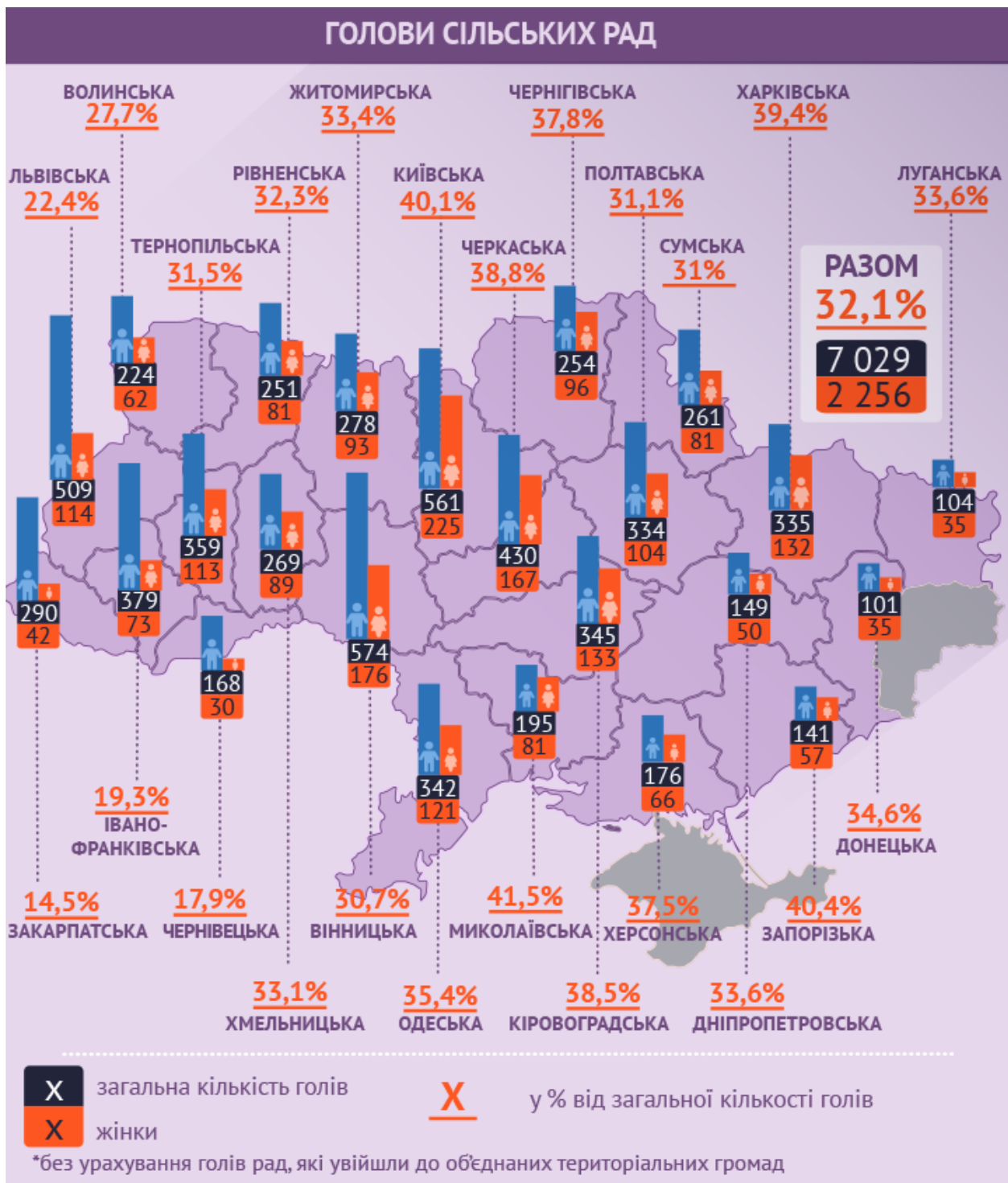


Рис. Д.1. Голови сільських рад в Україні, 2018 р.

Складено на основі [37]

Додаток Е

Кількість суддів за статтю та регіонами станом на 2018, (осіб)

Таблиця Е.1.

	Усього	Жінки	Чоловіки
Україна	5 409	2 828	2 581
Вінницька	208	82	126
Волинська	110	50	60
Дніпропетровська	448	258	190
Донецька	338	216	122
Житомирська	168	85	83
Закарпатська	111	40	71
Запорізька	236	145	91
Івано-Франківська	121	51	70
Київська	208	105	103
Кіровоградська	153	81	72
Луганська	157	87	70
Львівська	309	138	171
Миколаївська	159	99	60
Одеська	331	145	186
Полтавська	192	110	82
Рівненська	150	73	77
Сумська	123	70	53
Тернопільська	113	57	56
Харківська	400	223	177
Херсонська	152	84	68
Хмельницька	159	73	86
Черкаська	137	62	75
Чернівецька	103	40	63
Чернігівська	143	78	65
м. Київ	680	376	304

¹ За даними Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Складено на основі [37]

Додаток Ж

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за статтю та видами економічної діяльності в Київській області

Таблиця Ж.1.

	Середньомісячна заробітна плата, грн								
	жінки						чоловіки		
	грн			% до середньомісячної заробітної плати чоловіків					
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Усього	6256	7916	9497	76,9	76,9	76,1	8139	10297	12476
Сільське, лісове та рибне господарство	5843	7453	8744	89,5	84,4	84,9	6529	8828	10295
у тому числі сільське господарство	5576	7109	8525	91,7	86,8	84,7	6081	8186	10063
Промисловість	6923	8299	10602	78,2	80,7	81,2	8847	10288	13065
Будівництво	5646	7027	7794	91,7	92,9	96,6	6159	7560	8067
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	7614	10530	12060	73,7	74,8	75,1	10327	14083	16067
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	8195	9848	12939	82,3	76,3	79,4	9957	12902	16301
транспорт, складське господарство	10045	11479	15234	100,2	88,4	93,1	10027	12988	16364
поштова та кур'єрська діяльність	3575	4346	5267	53,7	49,3	44,0	6662	8824	11982
Тимчасове розміщення й організація харчування	5376	6505	8358	85,6	69,5	83,8	6280	9362	9968
Інформація та телекомунікації	7781	6079	9074	82,9	88,8	80,9	9384	6844	11213
Фінансова та страхова діяльність	7348	13462	18325	133,6	94,5	81,8	5501	14245	22414
Операції з нерухомим майном	5210	6274	7786	97,7	99,9	95,8	5331	6279	8126
Професійна, наукова та технічна діяльність	7585	8966	11533	80,9	80,4	87,6	9381	11156	13158
з неї наукові дослідження та розробки	6863	7963	9154	75,1	74,9	72,9	9139	10628	12559
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	5728	8127	9102	79,7	89	82,7	7187	9137	11003
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	7909	11302	13226	101,4	110,2	103,4	7798	10255	12792

Продовження табл. Ж.1.

Освіта	5614	6994	8085	94,8	96,7	98,3	5920	7230	8221
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4928	5788	6978	94,2	91,2	93,4	5230	6344	7474
з них охорона здоров'я	5048	5878	7064	96,2	91,6	93,5	5246	6415	7556
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4894	5829	6731	98,3	98,5	101,7	4980	5920	6620
у тому числі									
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	4856	5695	6751	95,7	102,5	105,0	5075	5557	6428
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	4681	5479	6798	91,8	88,8	94,6	5098	6173	7183
Надання інших видів послуг	4788	5532	5959	94,4	92,4	88,5	5071	5985	6736

Складено на основі [39]

Додаток К

**Розподіл студентів у коледжах, технікумах, училищах за галузями знань
на початок 2019/20 навчального року в Київській області**

Таблиця К.1.

	Усього, осіб	У тому числі		У %	
		жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього	3758	2168	1590	57,7	42,3
<i>у тому числі за галузями знань згідно з переліками 2015 р. ¹</i>					
Освіта/педагогіка	1479	1035	444	70,0	30,0
Культура і мистецтво	113	101	12	89,4	10,6
Соціальні та поведінкові науки	38	25	13	65,8	34,2
Управління та адміністрування	143	116	27	81,1	18,9
Право	206	110	96	53,4	46,6
Інформаційні технології	123	18	105	14,6	85,4
Механічна інженерія	159	1	158	0,6	99,4
Електрична інженерія	305	22	283	7,2	92,8
Виробництво та технології	122	107	15	87,7	12,3
Архітектура та будівництво	88	10	78	11,4	88,6
Аграрні науки та продовольство	161	–	161	–	100,0
Охорона здоров'я	601	507	94	84,4	15,6
Соціальна робота	138	114	24	82,6	17,4
Транспорт	82	2	80	2,4	97,6

Складено на основі [37]

Додаток Л

Розподіл студентів в університетах, інститутах за галузями знань на початок 2019/20 навчального року в Київській області

Таблиця Л.1.

	Усього, осіб	У тому числі		У %	
		жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього	21087	10856	10231	51,6	48,4
<i>у тому числі за галузями знань згідно з переліками 2006, 2007, 2010 рр.¹</i>					
Гуманітарні науки та мистецтво	3	3	–	100,0	–
Соціальні науки, бізнес і право	67	31	36	46,3	53,7
Природничі науки	6	1	5	16,7	83,3
Інженерія	1	1	–	100,0	–
Сільське, лісове і рибне господарство та переробка їх продукції	41	13	28	31,7	68,3
Геодезія та землеустрій	33	2	31	6,1	93,9
Ветеринарія	56	32	24	57,1	42,9
<i>у тому числі за галузями знань згідно з переліками 2015 р.²</i>					
Освіта/педагогіка	4719	2823	1896	59,8	40,2
Гуманітарні науки	375	286	89	76,3	23,7
Соціальні та поведінкові науки	956	589	367	61,6	38,4
Журналістика	133	97	36	72,9	27,1
Управління та адміністрування	3956	2292	1664	57,9	42,1
Право	2581	1388	1193	53,8	46,2
Природничі науки	280	123	157	43,9	56,1
Інформаційні технології	141	32	109	22,7	77,3
Електрична інженерія	182	10	172	5,5	94,5
Виробництво та технології	509	261	248	51,3	48,7
Архітектура та будівництво	370	147	223	39,7	60,3
Аграрні науки та продовольство	3461	1039	2422	30,0	70,0
Ветеринарна медицина	2263	1184	1079	52,3	47,7
Соціальна робота	121	107	14	88,4	11,6
Цивільна безпека	372	169	203	45,4	54,6
Транспорт	96	–	96	–	100,0
Публічне управління та адміністрування	228	131	97	57,5	42,5
Міжнародні відносини	137	95	42	69,3	30,7

Складено на основі [37]

Додаток М

**Розподіл виявлених осіб, які вчинили кримінальні правопорушення в
Київській області, %**

Таблиця М.1.

	2016		2017		2018		2019	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього	10,5	89,5	10,8	89,2	10,4	89,6	10,9	89,1
Умисні вбивства (та замах)	6,4	93,6	5,2	94,8	12,7	87,3	5,8	94,2
Умисні тяжкі тілесні ушкодження	22,4	77,6	17,5	82,5	22,1	77,9	11,6	88,4
Зґвалтування (та замах)	–	100,0	–	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Крадіжки	11,1	88,9	11,9	88,1	11,6	88,4	12,5	87,5
Грабежі	5,1	94,9	3,0	97,0	3,6	96,4	2,9	97,1
Розбійні напади	2,9	97,1	5,6	94,4	4,9	95,1	0,0	100,0
Шахрайство	31,5	68,5	26,6	73,4	29,8	70,2	32,7	67,3
Хуліганство	–	100,0	7,5	92,5	–	100,0	8,2	91,8
Хабарництво	9,3	90,7	7,1	92,9	6,1	93,9	3,1	96,9
Незаконний обіг зброї	–	100,0	2,5	97,5	–	–	–	100,0
Злочини у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів та інші злочини проти здоров'я населення	9,9	90,1	8,0	92,0	7,6	92,4	7,0	93,0

Складено на основі [37]

Додаток Н

**Кількість осіб, які потерпіли від кримінальних правопорушень в
Київській області, осіб**

Таблиця Н.1.

	2016	2017	2018	2019
Кількість потерпілих від злочинів	17290	15225	10948	8995
з них				
жінки	6042	4926	3372	2667
особи похилого віку та інваліди 1 і 2 групи	958	642	473	390
неповнолітні	161	159	125	102
діти до 14 років	103	121	70	105
кількість потерпілих				
від крадіжок	11137	9653	6605	4954
у тому числі жінки	4017	3314	2080	1565
від грабежів	690	466	360	275
у тому числі жінки	331	198	134	103
Постраждало у дорожньо-транспортних пригодах, пов'язаних зі злочинами	681	636	608	660
у тому числі жінки	192	186	168	200
з постраждалих у ДТП загинуло	188	199	189	226
Усього внаслідок злочинних діянь загинуло	427	448	414	385
у результаті нанесення умисних тяжких тілесних ушкоджень	28	33	34	35
вбито	111	87	65	57

Складено на основі [37]

Додаток П

Особи, які не входять до складу робочої сили віком 15–70 років за причинами незайнятості, статтю та місцем проживання у 2018-2019 рр. в Київській області

Таблиця П.1.

	Усього		Жінки		Чоловіки		Міське населення		Сільське населення	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Усього	484,5	480,4	298,6	297,4	185,9	183,0	295,0	290,9	189,5	189,5
Пенсіонери	293,2	289,3	177,6	174,4	115,6	114,9	183,8	176,7	109,4	112,6
Учні, студенти денної форми навчання	89,3	91,1	41,1	47,2	48,2	43,9	58,7	59,7	30,6	31,4
Виконують домашні (сімейні) обов'язки	68,1	70,0	65,5	65,8	2,6	4,2	36,4	38,4	31,7	31,6
За станом здоров'я	5,1	8,2	2,2	1,9	2,9	6,3	2,7	2,2	2,4	6,0
Зневірені	1,5	0,3	1,0	0,1	0,5	0,2	0,9	–	0,6	0,3
Перебувають на утриманні	8,1	7,4	3,7	3,2	4,4	4,2	3,5	3,4	4,6	4,0
Не знають де і як шукати роботу	0,5	0,3	0,4	–	0,1	0,3	0,2	0,2	0,3	0,1
Вважають, що немає підходящої роботи	2,1	0,9	1,4	0,5	0,7	0,4	1,5	0,4	0,6	0,5
Мають сезонний характер роботи	1,0	–	0,4	–	0,6	–	0,4	–	0,6	–
Сподіваються повернутися на попередню роботу	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Оформлюють пенсію	0,1	0,6	–	0,3	0,1	0,3	0,1	0,3	–	0,3
Отримали повідомлення про призов на військову службу	–	0,1	–	–	–	0,1	–	–	–	0,1
Інші	15,5	12,2	5,3	4,0	10,2	8,2	6,8	9,6	8,7	2,6

Складено на основі [37]