

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

На правах рукопису

УДК 354:316.342.7(477)

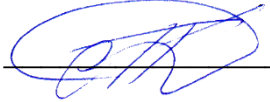
ТЮРІНА Діна Миколаївна

**МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

25.00.02 – механізми державного управління

Подається на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління

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

 Д.М. Тюріна

Науковий керівник: Домбровська Світлана Миколаївна

доктор наук з державного управління, професор, Заслужений працівник освіти України

Черкаси – 2025

АНОТАЦІЯ

Тюріна Д. М. Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. Національний університет цивільного захисту України, Черкаси, 2025.

У дисертації досліджено фактори формування державної політики забезпечення вдосконалення механізмів формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. Для досягнення зазначеної мети було вирішено такі завдання, а саме: охарактеризовано гендерну структуру ринку праці й зайнятості в сучасній Україні та систематизовано досвід зарубіжних країн у формуванні гендерної політики держави, також окреслено методологічні основи формування гендерної структури влади й органів управління України. На основі системного аналізу визначено правовий механізм гендерної рівності в сучасній Україні та інших країнах світу; методичні засади соціально-політичного механізму формування гендерної політики держави. Розкрито основи сучасного інформаційного механізму формуванні гендерної політики держави й запропоновано шляхи розвитку соціально-інституціонального механізму формування гендерної державної кадрової політики. Сформовано соціальну модель формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України, також виокреслено сучасні напрями формування комплексного механізму гендерної політики держави.

Об'єктом дослідження є гендерна політика держави, а предметом дослідження виступають механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розв'язанні актуальної наукової проблеми теоретико-методологічного обґрунтування та

розробки практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.

Таким чином, у дисертації запропоновано розв'язання актуальної для науки державного управління проблеми щодо теоретико-методологічного обґрунтування й розробки практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. Унаслідок проведених досліджень виокремлено обґрунтовані висновки.

Ключові слова: формування гендерної політики держави, механізми державного управління, державна політика, гендерна рівність, механізми державної гендерної політики, соціально-інституціональний механізм формування гендерної державної кадрової політики, комплексний механізм гендерної політики держави, соціально-політичний механізм формування гендерної політики держави.

ABSTRACT

Tyurina D. M. Mechanisms of State Gender Policy Formation in the Conditions of European Integration of Ukraine. – Qualifying scientific work as a manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the Doctor of Sciences in Public Administration in the specialty 25.00.02 - Mechanisms of Public Administration. – National University of Civil Protection of Ukraine, Cherkasy, 2025.

The dissertation examines the factors of state policy formation to ensure the improvement of mechanisms of state gender policy formation in the conditions of European integration of Ukraine. To achieve this goal, the following tasks were solved, namely: the gender structure of the labor market and employment in modern Ukraine was characterized and the experience of foreign countries in the gender policy formation of the state was systematized, and the methodological foundations of the gender structure of the authorities and governing bodies of Ukraine formation were also outlined. Based on a systemic analysis, the legal mechanism of gender equality in modern Ukraine and other countries of the world is outlined, and the methodological principles of the social and political mechanisms of the of the state's gender policy formation are determined. The foundations of a modern information mechanism of the state's gender policy formation are revealed and ways of developing social and institutional mechanisms for the of gender state personnel policy formation are proposed. A social model of the state gender policy formation in the conditions of European integration of Ukraine has been formed, and modern directions for the formation of a comprehensive mechanism of state gender policy have also been outlined.

The object of the research is the gender policy of the state, and the subject of the research is the mechanisms of state gender policy formation in the conditions of European integration of Ukraine.

The methodological basis of the work is made up of general scientific research methods and special methods based on modern scientific principles of management,

economics and related sciences. The research methodology was based on a systematic approach, the methodological specificity of which is determined by the fact that it orients the research towards revealing the integrity of the object and the mechanisms that ensure it, towards identifying various types of relationships of a complex object and bringing them into a single theoretical picture.

The author used a number of scientific methods, in particular: the hypothetic-deductive method of forming the methodology of the dissertation research, which made it possible to form a research hypothesis, build heuristic models of improving the mechanisms of state management of the state gender policy formation in the conditions of European integration of Ukraine.

Deductive proof of the proposed research hypothesis not only confirmed the correctness of the formation of its methodology and the validity of the conclusions, but also made it possible to put forward and verify practical recommendations for improving the object under study; structural and functional analysis, the essence of which is to identify elements of the system of public administration for the state gender policy formation in the conditions of European integration of Ukraine; a number of comparative methods that made it possible to analyze the standards and mechanisms of public administration in the state's gender policy formation; a statistical method that made it possible to reveal real and accurate facts about the state of the object under study; a prognostic method that determined more distant prospects for its development; theoretical and conceptual method, which determined the direction of research, embodied in the analysis of the functions, structure and parameters of the object, and made it possible to identify, comprehend, describe and compare the role of public management mechanisms of the state gender policy formation in the conditions of European integration of Ukraine, clarify their functions in the activities of each subsystem, to evaluate the results of managerial influence and identify prospects and mechanisms.

The information base of the dissertation research was made up of regulatory legal acts, works of foreign and domestic scientists, Internet resources, statistical information of the State Statistics Committee of Ukraine and other central executive

bodies.

The scientific novelty of the obtained results lies in solving the current scientific problem of theoretical and methodological substantiation and developing practical recommendations for improving the mechanisms of state gender policy in the conditions of European integration of Ukraine.

The author has for the first time: developed and scientifically substantiated the concept of gender resource of public policy and management as an opportunity to use for the purpose of public policy and management the abilities of people: a) to reproduce and recreate human resources (biological component) and b) socio-political, economic and cultural activity, which are determined by the gender system of society, gender norms, roles and values (social and cultural components), and determined that the gender resource of state policy and management is a non-traditional resource of power of a normative type, which acts as a resource of influence and access to decision-making, can be implemented in the social, informational, cultural and demographic spheres of society, is formed and can be applied in public policy and management at the societal and institutional levels, and an explanatory model of resource inequality of gender groups is proposed, which shows that the creation, use and conversion of the main forms of capital (private resources) possessed by individuals and gender groups as a whole is determined by the functioning of the main institutions of society – the family, the state, the market, political institutions and civil society institutions, as well as the peculiarities of the gender system and the mode of population reproduction. The assessment of the dynamics of resource availability of gender groups, carried out on the basis of empirical operationalization of the concept of ‘gender group resources’, allows us to assert that the reduction of the gender gap in resource ownership occurs in the case of strengthening social and strategic functions in state policy that provide for the preservation and development of the human potential of society, and the implementation of institutional changes in the conditions of production and use of capital towards equalizing the opportunities of gender groups. A fundamentally new conceptual and holistic approach to processes that actualize the application of the

gender resource of state policy at the societal level is also proposed, and includes: 1) political prerequisites, such as: the connection between solving the problems of political modernization and the development of civil society and civil political culture; increasing the political activity of citizens, in particular women; the need to implement the principles of social justice in society; 2) social and economic prerequisites, such as: the growing importance of the social factor of the economy; the need to create conditions for high labor activity of the entire population and overcoming social dependency; the increasing influence of economic factors on gender dispositions; 3) managerial prerequisites, such as: limited traditional resources of government and management; inclusion, including under the influence of the international community, of gender issues on the state agenda; the need to create political, legal and institutional foundations to address the challenges of overcoming gender inequality through the implementation of gender-oriented social policy by the state.

The practical significance of the results obtained lies in deepening theoretical approaches and developing, on this basis, recommendations for analyzing the mechanisms for implementing state gender policy in the conditions of European integration of Ukraine.

Thus, the dissertation proposes a solution to a problem relevant to the science of public administration regarding theoretical and methodological substantiation and the development of practical recommendations for improving the mechanisms of state gender policy in the conditions of European integration of Ukraine. As a result of the research, well-founded conclusions were drawn.

Keywords: state gender policy formation, mechanisms of public administration, public policy, gender equality, mechanisms of state gender policy, social and institutional mechanisms of gender state personnel policy formation, comprehensive mechanism of state gender policy, social and political mechanism of the state gender policy formation.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Тюріна Д. М. Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України: теорія, методологія, практика: монографія. Харків: – “Діса Плюс”, 2025. 264 с.

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

2. Semenets A., Tiurina D., Kuzkin Y., Yarmak O. An analysis of the European integration processes in Ukraine. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*. 2020. 4 (35). Pp. 495–506. URL: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i35.222526>.

Особистий внесок: проведено аналіз тенденцій на ринку праці України в умовах євроінтеграції. Зокрема, досліджено динаміку безробіття, рівень зайнятості та трудової міграції як складові соціально-економічної адаптації.

3. Kryshchanovych, M., Snihur, L., Buzhyna, I., Tiurina, D., Imeridze, M. Development of new information systems with the involvement of artificial intelligence for the men and women’s work: A methodical approach to assessment and selection of the optimal. *Ingénierie des Systèmes d’Information*. 2024. Vol. 29. No. 2. Pp. 723–730. URL: <https://doi.org/10.18280/isi.290234>.

Особистий внесок: сформульовано основні ризики гендерної нерівності в умовах автоматизації та запропоновано підходи до їх мінімізації.

4. Tiurina, D., Yarmak, O., Cherniaieva, A., Meshcheriakov, V., & Rusyn-Hrynyk, R. The Impact of Gender Factors on Economic Development: A Global Comparative Analysis. *European Journal of Sustainable Development*. 2025. Vol. 14 (1). Pp. 424. URL: <https://doi.org/10.14207/ejsd.2025.v14n1p424>.

Особистий внесок: визначено методи оцінки впливу жіночої економічної активності на ВВП та запропоновано підходи до вдосконалення гендерної політики в умовах євроінтеграції.

5. Kakhovska, O., Brych, L., Skotnyy, P., Tiurina, D., Skliaruk, T., & Nikitenko, R. (2025). Socioeconomic efficiency of flexible management of human capital development investment projects. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, Vol. 1(60), Pp. 543–553. URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4593>.

Особистий внесок: запропоновано методiku оцінки ефективності управління проектами (EVM), яка може бути застосована для аналізу державних програм, пов'язаних із розвитком людського капіталу.

Статті у наукових фахових виданнях за темою дисертації:

6. Tiurina D. Main factors determining the efficiency of gender policy in Ukraine. *Public administration and state security aspects*. 2022. Vol. 2. Pp. 155–164.

7. Tiurina D. Formation of modern ideas about gender and gender relations in social sciences. *Public administration and state security aspects*. 2023. Vol. 1. Pp. 27–36.

8. Тюріна Д. М. Сучасна реалізація гендерної політики держави в умовах глобалізації. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 22. С. 203–207.

9. Тюріна Д. М. Принцип гендерної рівності: теоретичні та методологічні аспекти. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2023. № 11. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/2434>.

10. Tiurina D. Gender potential of personnel in the structures of ukraine and foreign countries. *Public administration and state security aspects*. 2023. Vol. 2. Pp. 118–127.

11. Тюріна Д. М. Роль освіти у формуванні гендерної культури та підвищенні гендерної свідомості. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2023. Вип. 1 (18). С. 257–264.

12. Тюріна Д. М. Соціально-економічний аналіз державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2023. Вип. 2 (19). С. 273–284.

13. Тюріна Д. М. Забезпечення гендерної рівності як ключовий принцип правового статусу особи. *Публічне управління та адміністрування в Україні*. 2023. № 37. С. 45–48.

14. Тюріна Д. М. Міжнародний досвід у галузі гендерної рівності та можливість його застосування в Україні. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2024. Вип. 1 (20). С. 249–255.

15. Тюріна Д. М. Державна гендерна політика як фактор формування та розвитку гендерно збалансованого бізнесу. *Аспекти публічного управління*, 12 (2), С. 21–28.

16. Тюріна Д. М. Державна політика подолання гендерних розривів у контексті інклюзивного підходу. *Вчені зап. Таврійського нац. ун-ту ім. В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2024. Т. 35 (74). № 3. С. 70–76.

17. Tiurina D. Directions for forming an institutional mechanism for developing a state gender policy. Public administration and state security aspects. 2024. Vol. 1. Pp. 122–134.

18. Тюріна Д. М. Інституційне середовище гендерної політики держави: структура та розвиток. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. Розділ 2 Механізми публічного управління*. 2024. № 2. С. 64–69.

19. Тюріна Д. М. Гендерна компетентність як фактор інтеграції гендерного підходу у вищій освіті. *Наук. вісн. Вінницької акад. безперервної освіти. Серія: Екологія. Публічне управління та адміністрування*. 2024. № 2. С. 149–158.

20. Тюріна Д. М. Екосистема гендерної політики держави у сфері зайнятості населення: сутність та роль у забезпеченні гендерної рівності. *Наук. перспективи. Серія: Державне управління*. 2024. 10 (52). С. 318–330.

21. Tiurina D. The ways to form a complex state gender policy mechanism. *Public administration and state security aspects*. 2024. Vol. 2. p. С. 34–42.

22. Тюріна Д. М. Перспективи розвитку гендерної політики в системі державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 22. С. 265–268.

23. Тюріна Д. М. Напрями формування комплексного механізму гендерної політики держави. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2024. Вип. 2 (21). С. 157–165.

24. Тюріна Д. М. Інноваційні аспекти розвитку державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2024. № 11. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/5039>.

Опубліковані тези за темою дисертації:

25. Тюріна Д. М. Чинники, що визначають гендерну нерівність у гендерній політиці держави. *Теоретичні аспекти та практичні проблеми управління, економіки та природокористування в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2022. С. 146–148.

26. Тюріна Д. М. Гендерна політика держави, основні проблеми реалізації в сучасних умовах. *Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика* : матеріали ювілейної X Міжнар. заочної наук.-практ. конф. 25 листопада 2022 р. / за ред. В. М. Огаренка, О. В. Покатаєвої та ін. Запоріжжя : КПУ, 2022. 296 с.

27. Тюріна Д. М. Реалізація гендерної політики в Україні на сучасному етапі розвитку. *Публічне управління у сфері цивільного захисту: освіта, наука, практика* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Харків : НУЦЗУ, 2023. С. 262–265.

28. Тюріна Д. М. Гендерні проблеми та шляхи досягнення рівності в сучасному українському суспільстві. *Публічне управління у сфері цивільного захисту: освіта, наука, практика* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Харків : НУЦЗУ, 2024. С. 211–213.

29. Тюріна Д. М. Формування комплексного механізму гендерної політики держави. *Abstracts of VI International Scientific and Practical Conference, Florence, Italy*. 2024. Pp. 146–147.

30. Тюріна Д. М. Методичні основи сучасного інформаційного механізму формування гендерної політики держави. *Наука сьогодення: інновації, досягнення та перспективи* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Одеса, 29–30 листопада 2024.). – Одеса: Видавництво “Молодий вчений”, 2024. С. 48–50.

31. Тюріна Д. М. Інклюзивний підхід до формування державної гендерної політики. *Проблеми управління суспільним розвитком в умовах криз та післякризового відновлення*” : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 21 листопада 2024 р., м. Київ / Нац. ун-т охорони здоров’я України ім. П. Л. Шупика. Київ, 2024. С. 35-38.

32. Тюріна Д. М. Гендерно-чутливий підхід у реабілітації та реадaptaції військовослужбовців, ветеранів та членів їх сімей. *Сучасні підходи до реабілітації та реадaptaції військовослужбовців, ветеранів та членів їх сімей* : матеріали конф., 5 грудня 2024 р. / ХНУ ім. В. Н. Каразіна ; ННІ “Інститут державного управління”. Харків, 2024. С. 27-29.

33. Тюріна Д.М. Гендерні особливості сприйняття інформації в умовах війни. *Науковий семінар Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба “Інформаційне протиборство в умовах російсько-української війни”*: статті та тези доповідей, 12 грудня 2024 р. / ХНУПС ім. І. Кожедуба, Харків, 2024. С . 65-68.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	15
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ.....	26
1.1. Теоретичні засади дослідження еволюції гендерних концепцій.....	26
1.2. Гендерна політика держави: поняття, цілі, напрями.....	45
1.3. Гендерна структура ринку праці й зайнятості в сучасній Україні.....	62
Висновки до першого розділу.....	92
РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ.....	95
2.1. Досвід зарубіжних країн у формуванні гендерної політики держави.....	95
2.2. Методологічні основи формування гендерної структури влади й органів управління України.....	115
2.3. Правовий механізм гендерної рівності в сучасній Україні та інших країнах світу.....	142
Висновки до другого розділу.....	159
РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ.....	162
3.1. Методологія факторного аналізу організаційно-економічного механізму державної гендерної політики.....	162
3.2. Вплив чинників, визначення гендерної нерівності на результати реалізації гендерної політики держави.....	177
3.3. Методичні засади соціально-політичного механізму формування гендерної політики держави.....	197

	14
Висновки до третього розділу.....	214
РОЗДІЛ IV. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ.....	219
4.1. Напрями формування інституціонального механізму гендерної політики держави.....	219
4.2. Методичні основи сучасного інформаційного механізму формування гендерної політики держави.....	238
4.3. Соціально-інституціональний механізм формування гендерної державної кадрової політики.....	255
Висновки до четвертого розділу.....	272
РОЗДІЛ V. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ.....	276
5.1. Соціальна модель формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.....	276
5.2. Інноваційні аспекти розвитку державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.....	292
5.3. Напрями формування комплексного механізму гендерної політики держави.....	310
Висновки до п'ятого розділу.....	328
ВИСНОВКИ.....	331
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	336
ДОДАТКИ.....	363

ВСТУП

Актуальність теми. Останнім десятиліттям світова спільнота все більше усвідомлює й підкреслює нерозривний зв'язок між метою досягнення гендерної рівності та здійсненням інших назрілих глобальних завдань, що набули вселюдського розмаху, зокрема сталого розвитку. Становлення глобального жіночого руху, що має значний вплив та суспільно-політичну вагу, поступово долає традиційний стереотип побудови гендерної рівності. Світова спільнота змушена визнати повільний прогрес у питанні досягнення гендерної справедливості. Не випадково світові лідери, визначивши ключові цілі та завдання в Декларації Тисячоліття, ухваленій на Саміті країн-членів ООН у вересні 2000 року, піддали критиці дії ООН через відсутність послідовних кроків у дотриманні та реалізації принципів жіночої і чоловічої рівноправності навіть у цій організації.

Насправді в багатьох країнах завдання досягнення гендерної рівності значною мірою сприймається як жіноча проблема. При цьому спостерігається щоразу більший інтерес урядів і міжнародного співтовариства до ролі чоловіків і хлопчиків у просуванні гендерної рівності. Гендерні перекоси, гендерна асиметрія припиняють роль чоловіків у мікросвіті – сімейній сфері – та дискримінують жінок у макросвіті – суспільно-політичній сфері й на рівні ухвалення державних рішень. Еволюція перенесення акценту з жінок на гендерні відносини підвищує значущість ролі чоловіків у плануванні гендерної стратегії загалом та реалізації фундаментальних основ дотримання прав людини. Гендерна асиметрія стійко зберігається під час ухвалення рішень, не змінюючи кризової ситуації, що склалася, у сфері владних відносин.

Гендерні процеси в Україні можуть бути важливим показником, що характеризує загальну спрямованість сучасних соціальних реформ. Одним із критеріїв, за яким ми складаємо думку про соціально-політичний статус жінок, є співвідношення законодавчо закріплених права і реальних умов реалізації

цих прав. 2018 року була представлена «Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. в Україні», що спонукала до створення у відносно короткий термін низки системних документів, а саме: Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, оновленого Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» тощо.

Світовий досвід доводить, що суспільство є соціально орієнтованим і стабільним там, де гендерне співвідношення у владних структурах становить 30-40% жінок проти 70-60% чоловіків. На користь актуальності цього дослідження свідчать прогнози щодо зміни ролі й статусу жінки: за статистикою, жінки конкурентоспроможніші, краще навчаються та стабільніше, надійніше працюють. Слід зазначити, що в окремих галузях виробництва, зокрема сфері послуг, освіти, підприємництва, жінки досягли певних успіхів у своїй професійній діяльності. Такі прогнози на тлі дійсності, що зміцнила останнім десятиліттям нові здібності жінки, оголюють сучасні суперечності, що вимагають розв'язання між реальним посиленням ролі жінки та її внутрішнім відчуттям панування чоловіків, між передумовами, що складаються в бік збільшення частки жінок під час ухвалення важливих державних рішень і затребуваністю їх «повернення» в сім'ю.

В Україні реалізація гендерної політики є вкрай актуальною нині, коли цей напрям може стати важливим ресурсом для отримання та збереження міцних владних позицій держави і засобом модернізації суспільства.

Теоретичні підходи до класифікації та формування гендерних аспектів розроблялися Х. Бухаймом, У. Беком, Т. Майєром, Дж. Хубером, С. Уолбі, Г. Рубіном, Е. Фольратом, К. Шміттом.

Значний внесок у вивчення цінності гендерної рівності як складної багатокомпонентної категорії зробили представники вітчизняної науки, а саме: С. Айвазова, О. Ахмедова, С. Кочкіна, Е. Романенко, Є. Кудряшова, М. Саприкіна, О. Пархоменко-Куцевіл, С. Москаленко, А. Темкіна, І. Тукаленко.

Дослідженню процесів і механізмів державного управління, формуванню рівноправної соціальної гендерної політики присвятили свої роботи: Л. Антонова, А. Антонов, Л. Воронько, С. Домбровська, Л. Гонюкова, В. Гошовська, Л. Грень, Н. Грицяк, М. Білінська, С. Мороз, В. Мороз, В. Соколов, В. Сиченко, О. Іваницька, В. Перевізник, інші.

Таким чином, теорія гендера, перенесена на ґрунт кожної окремої країни, повинна враховувати не тільки ступінь розробленості досліджуваної теми, а й політичну та соціально-економічну реальність, історичний характер менталітету населення. Привертається увага до більш об'єктивного висвітлення питання ролі жінок в ухваленні рішень, у цьому контексті особливого значення набувають праці, що безпосередньо стосуються «магістрального» питання.

Виходячи з аналізу наукових пошуків вітчизняних і зарубіжних авторів, можна дійти висновку, що наразі відсутні глибокі дослідження гендерних відносин із погляду розвитку механізмів державної гендерної політики. Основні суб'єкти гендерної політики, їхні позиції, політична участь жінок і чоловіків шляхом політичного представництва, участі в рамках громадянського суспільства дозволяють зрозуміти ступінь впливу їх на політику й усвідомлення власних інтересів, які недостатньо розкрито в науковій літературі. У такий спосіб дуже важливим є встановлення зв'язку між результатами гендерної політики й соціально-політичними умовами, що впливають на результати. Відповідно, досягнення високих показників гендерної політики в практиці держави є необхідною умовою стабільного розвитку демократичних інститутів, дотримання прав і свобод громадян.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано в межах науково-дослідної роботи «Розробка наукових основ державного управління у сфері безпеки ринку соціально-економічних послуг України з точки зору цивільного захисту» (державний реєстраційний номер 0112U002587), що розроблялася Національним університетом цивільного захисту України. Конкретно дисертантом проаналізовано заходи

вдосконалення механізмів формування державної гендерної політики.

Мета і завдання роботи. Метою дисертаційного дослідження є теоретико-методологічне обґрунтування й розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі *завдання*:

- охарактеризувати гендерну структуру ринку праці й зайнятості в сучасній Україні;
- систематизувати досвід зарубіжних країн у формуванні гендерної політики держави;
- з'ясувати методологічні основи формування гендерної структури влади й органів управління України;
- окреслити, на основі системного аналізу, правовий механізм гендерної рівності у сучасній Україні та інших країнах світу;
- визначити методичні засади соціально-політичного механізму формуванні гендерної політики держави;
- розкрити основи сучасного інформаційного механізму формуванні гендерної політики держави
- запропонувати шляхи розвитку соціально-інституціонального механізму формування гендерної державної кадрової політики;
- сформувати соціальну модель упровадження державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України
- виокремити сучасні напрями формування комплексного механізму гендерної політики держави.

Об'єкт дослідження – гендерна політика держави.

Предмет дослідження – механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.

Методи дослідження. Методологічну основу роботи становлять загальнонаукові прийоми досліджень і спеціальні методи, що ґрунтуються на сучасних наукових засадах управлінської, економічної і споріднених з ними

наук. В основу методології дослідження було покладено системний підхід, методологічна специфіка якого визначається тим, що він орієнтує дослідження на розкриття цілісності об'єкта й механізмів, що її забезпечують, на виділення різноманітних типів зв'язків складного об'єкта й зведення їх у єдину теоретичну картину.

Автором використано низку наукових методів, зокрема: гіпотетико-дедуктивний метод формування методології дисертаційного дослідження, який дав змогу сформулювати гіпотезу дослідження, побудувати евристичні моделі вдосконалення механізмів державного управління формуванням державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.

Дедуктивний доказ висунутої гіпотези дослідження не тільки підтвердив правильність формування його методології, справедливність висновків, а й дав можливість також запропонувати й верифікувати практичні рекомендації з удосконалення досліджуваного об'єкта; структурно-функціональний аналіз, сутність якого полягає у виділенні елементів системи державного управління формуванням державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України; низку порівняльних методів, що дозволили проаналізувати стандарти й механізми державного управління формуванням гендерної політики держави; статистичний метод, який надав можливість розкрити реальні й точні факти стану досліджуваного об'єкта; прогностичний метод, за допомогою якого визначено більш віддалені перспективи його розвитку; теоретико-концептуальний метод, що визначив напрям дослідження, утілений в аналізі функцій, структури та параметрів об'єкта, та допоміг окреслити, усвідомити, описати й порівняти роль механізмів державного управління формуванням державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України, уточнити їхні функції в діяльності кожної з підсистем, оцінити результати управлінського впливу, виявити перспективи й механізми.

Інформаційну базу дисертаційного дослідження становили нормативно-правові акти, праці зарубіжних і вітчизняних учених, інтернет-ресурси, статистична інформація Державного комітету статистики України та інших

центральных органів виконавчої влади.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розв'язанні актуальної наукової проблеми теоретико-методологічного обґрунтування та розробки практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.

Найбільш вагомими науковими результатами дисертаційного дослідження є такі:

у перше:

– розроблено й науково обґрунтовано концепцію гендерного ресурсу державної політики та управління як можливості використовувати з метою державної політики та управління здібності людей: а) до репродукції та відтворення людських ресурсів (біологічна компонента) та б) суспільно-політичної, економічної та культурної активності, які визначаються гендерною системою суспільства, гендерними нормами, ролями та цінностями (соціокультурна компонента), також визначено, що гендерний ресурс державної політики та управління є нетрадиційним ресурсом влади нормативного типу, який виступає ресурсом впливу та доступу до прийняття рішень, може бути реалізований у соціальній, інформаційно-культурній та демографічній сферах життя суспільства, формується й може застосовуватися в державній політиці та управлінні на соцієтальному та інституційному рівнях;

– запропоновано пояснювальну модель ресурсної нерівності гендерних груп, у якій показано, що створення, використання та конвертація основних форм капіталу (приватних ресурсів), що мають окремі індивіди та гендерні групи в цілому, детермінується функціонуванням основних інститутів суспільства – сім'ї, держави, ринку, політичних інститутів та інститутів громадянського суспільства, а також особливостями гендерної системи та режимом відтворення населення, а оцінка динаміки ресурсозабезпеченості гендерних груп, виконана на основі емпіричної операціоналізації поняття «ресурси гендерних груп», дозволяє стверджувати, що скорочення гендерного розриву у володінні ресурсами відбувається в разі посилення в державній

політиці соціальної і стратегічної функцій, що передбачають збереження та розвиток людського потенціалу суспільства, а також запровадження інституційних змін в умовах виробництва та використання капіталів у бік вирівнювання можливостей гендерних груп;

– запропоновано принципово новий концептуально-цілісний підхід до процесів, що актуалізують застосування гендерного ресурсу державної політики на соцієтальному рівні та включають: 1) політичні передумови (зв'язок вирішення завдань політичної модернізації з розвитком громадянського суспільства та громадянської політичної культури; підвищення політичної активності громадян, зокрема жінок; необхідність реалізації в суспільстві принципів соціальної справедливості); 2) соціально-економічні передумови (зростання значення соціального чинника економіки; необхідність створення умов для високої трудової активності всього населення та подолання соціального утриманства; посилення впливу економічних чинників на гендерні диспозиції); 3) управлінські передумови (обмеженість традиційних ресурсів влади та управління; включення, у тому числі під впливом міжнародного співтовариства, гендерної проблематики до порядку денного держави; необхідність створення політико-правових та інституційних засад для вирішення завдань подолання гендерної нерівності шляхом проведення державою гендерно орієнтованої соціальної політики);

удосконалено:

– методологічні підходи до етапів політичного змісту гендерних відносин шляхом установлення закономірності їхнього переходу від дополітичної фази до постполітичної, які показують, що гендерні відносини є потенційно політичними з моменту виникнення держави, оскільки становлять важливу складову соціальної нерівності, та виділено три етапи в розвитку політичного змісту гендерних відносин: дополітичний, політичний та пост політичний, утім, на останньому етапі гендерні відмінності в політиці втрачають своє значення, тому що досягається паритет чоловіків і жінок на рівні ухвалення ключових політичних рішень, гендер стає не стратифікуючою,

а диференціюючою ознакою соціальних груп та індивідів;

– тенденції модернізації гендерних відносин у суспільстві, які полягають в універсалізації гендерних ролей та скороченні на цій основі гендерного розриву, що розуміється як кількісна різниця у володінні чоловіками й жінками окремими формами капіталів (приватних ресурсів), а також як якісні відмінності, пов'язані з функціонуванням символічної форми. Обґрунтовано, що політична модернізація передбачає зростання політичного капіталу жінок шляхом розширення їхньої політичної участі та представництва, підвищення громадянської активності й подолання відносин соціально-економічної залежності від держави;

– систему передумов актуалізації використання гендерного ресурсу в державній політиці й управлінні шляхом підвищення інтересу держави до інтенсифікації застосування гендерного ресурсу, що пов'язане з розвитком політичних та громадянських свобод, виникненням концепції колективних прав людини третього покоління, активністю жіночих громадських організацій, становленням громадянської політичної культури й подолання психології патерналізму в суспільстві;

дістало подальшого розвитку:

– класифікації характеру впровадження державою гендерного ресурсу державної політики та управління шляхом використання динаміки гендерного розриву та рівня гендерної асиметрії в суспільстві, які нарастають чи зберігаються в разі екстенсивного (розтратного) застосування гендерного ресурсу державної політики, що відбувається за використання в державній політиці консервативного (традиціоналістського) підходу до розв'язування гендерних проблем, гендерний розрив та асиметрія скорочуватимуться в разі впровадження державою інтенсивної (відтворювальної) форми застосування цього ресурсу;

– методологічні та методичні підходи до організації системи гендерної освіти й освіти діючих державних службовців у системі післядипломної освіти, головною метою якої є підвищення гендерної компетентності слухачів

шляхом поєднання теоретичних знань із життєвим та професійним досвідом, проведення дискусійних груп і обговорення конкретних ситуацій гендерної нерівності;

– понятійний апарат науки державного управління шляхом уточнення такої дефініції, як гендерний ресурс, яка визначається як здібності та можливості людей до соціального й біологічного відтворення, що характеризують гендерну систему суспільства за допомогою соціально-культурної складової існування потенціалу суспільних змін, пов'язаних з універсалізацією гендерних ролей, подоланням гендерного розриву та асиметрії в суспільстві, посиленням політичної участі й впливу жінок. Ці можливості, пов'язані з розробкою та реалізацією державної політики щодо процесів формування й використання приватних ресурсів (капіталів) груп чоловіків і жінок для вирішення завдань модернізації та суспільного розвитку.

Практичне значення одержаних результатів полягає в поглибленні теоретичних підходів і розробці на цій основі рекомендацій щодо аналізу механізмів реалізації державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.

Результати, отримані в процесі дослідження, можуть бути використані в роботі органів державної влади і процесі формування сучасних засад з удосконалення механізмів державного управління при формуванні гендерної політики держави.

Теоретичні узагальнення, висновки, пропозиції, висловлені в дисертації, можуть бути матеріалом для подальших наукових досліджень у галузі державного управління та в ході формування гендерної політики держави.

Основні теоретичні положення й висновки дисертаційної роботи використані в практичній діяльності Департаменту міжнародного співробітництва Харківської міської ради (довідка від 20.05.2024 р.); Управління освіти адміністрації Новобаварського району Харківської міської ради (довідка від 22.05.2024 р.), Харківського обласного центру зайнятості (довідка від 06.06.2024 р.); відділення поліції № 2 Харківського районного

управління № 1 Головного управління національної поліції в Харківській області (довідка від 25.07.2024 р.); Управління державної казначейської служби України у Краснокутському районі Харківської області (довідка від 31.07.2024 р.).

Крім того, теоретичні положення та наукові результати дисертаційного дослідження, зокрема уточнення понятійно-категоріального апарату, обґрунтування та систематизація механізмів формування й реалізації державної гендерної політики, а також визначення напрямів її удосконалення використовувалися в навчальному процесі Національного університету цивільного захисту України, зокрема, при викладанні здобувачам вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти (спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування») таких дисциплін, як «Управління соціальним і гуманітарним розвитком» і «Кадрова політика і державна служба» (акт впровадження результатів дисертаційного дослідження від 05.01.2023 р.) та Харківського інституту Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» під час підготовки фахівців за освітньо-професійною програмою «Менеджмент» у рамках вивчення дисциплін «Управління потенціалом організації» та «Правознавство» (довідка впровадження результатів дисертаційного дослідження від 10.06.2024 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею. Усі сформульовані в ній висновки, теоретичні положення та пропозиції ґрунтуються на особистих дослідженнях. У дисертації не використовувалися ідеї співвиконавців науково-дослідних робіт. Конкретний внесок здобувача у наукових працях, підготовлених у співавторстві з Брич Л., Бужиною І., Імерідзе М., Каховською О., Криштанович М., Кузькіним Є., Мещеряковим В., Нікітенко Р., Русиним-Гриник Р., Семенец А., Склярук Т., Скотним П., Снігур Л., Черняєвою А., Ярмач О. зазначений у списку опублікованих праць за темою дисертації.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження були оприлюднені на таких науково-комунікативних заходах, як: VI Міжнародна науково-практична конференція «Теоретичні аспекти та практичні проблеми управління, економіки та природокористування в Україні» (м. Київ, 2022 р.); X Міжнародна заочна науково-практична конференція «Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика» (м. Запоріжжя, 2022 р.); Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Публічне управління у сфері цивільного захисту: освіта, наука, практика» (м. Харків, 2023 р., 2024 р.); VI Міжнародна науково-практична конференція «Новітні розробки фахівців для розвитку науки» (м. Флоренція, Італія, 2024 р.); Науково-практична конференція «Наука сьогодення: інновації, досягнення та перспективи» (м. Одеса, 2024 р.); Науково-практична конференція за міжнародною участю «Проблеми управління суспільним розвитком в умовах криз та післякризового відновлення» (м. Київ, 2024 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні підходи до реабілітації та реадаптації військовослужбовців, ветеранів та членів їх сімей» (м. Харків, 2024 р.); Науковий семінар Харківського національного університету повітряних сил імені Івана Кожедуба «Інформаційне протистояння в умовах російсько-української війни» (м. Харків, 2024 р.).

Публікації. Матеріали дисертаційної роботи викладено у 33 публікаціях, зокрема це: 1 одноосібна монографія, 4 – статті у виданнях, які включені до міжнародних наукометричних баз даних Web of Science Core Collection та Scopus; 19 – статей у наукових виданнях, включених до Переліку наукових фахових видань України; 9 – тез доповідей, які засвідчують апробацію результатів дисертаційного дослідження.

Структура дисертації. Дисертаційне дослідження охоплює вступ, п'ять розділів, висновки та список використаних джерел, що налічує 287 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 377 сторінок.

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

1.1. Теоретичні засади дослідження еволюції гендерних концепцій

Термін *гендер* (англ. Gender – “стать”, “рід”, “сорт”) затвердився в наукових джерелах переважно англomовних країн у 60-і роки ХХ століття, хоча етимологія семантично пов'язаного з ним поняття “гендер” (від грец. γένος/генос– “рід”) має більш давні корені. Дослідження понятійно-термінологічного поля “гендер” і “гендерні стосунки”, відбувається в багатьох науках.

Так, наприкінці ХІХ століття один з основоположників позитивізму, ідеолог лібералізму, адепт захисту природних прав людини Г. Спенсер убачав причини громадської нерівності жінок у їх слабкій силі та необхідності “розчинятися” в материнстві й домашніх турботах. Міркуючи про те, що життєві труднощі зменшують інтелектуальний потенціал жінок, він уважав статеву нерівність переборною шляхом установлення добрих відносин між чоловіками й жінками [279].

Одним із ключових пунктів програми Г. Спенсера є вимога свободи життєвого вибору (включаючи професійне самовизначення) для жінок. Він намагався здолати відчуження жінок від суспільного та політичного життя, запропонувавши розширити їхні життєві можливості. Проте Г. Спенсер уважав, що жінки слабші від чоловіків і тому повинні мати громадські переваги в реалізації своєї діяльності. Учений розрізняє права заміжніх і незаміжніх жінок [279]. Перші, стверджує він, перебувають у більш дискримінованому становищі внаслідок того, що, вийшовши заміж, утрачають право на свою власність. На його думку, виконання жінкою домашніх і материнських обов'язків може вважатися достатнім еквівалентом доходів чоловіка. Проте щодо політичних прав жінок Спенсер не був таким

радикальним. До рівності виборчих прав чоловіків і жінок він ставився негативно, щоправда, тільки в цій ситуації. У майбутньому, уважав він, коли настане епоха вічного світу, політичні права обох статей мають бути рівними [279].

Д. Мілль, теоретик протофемінізму, зауважував, що не природа визначає ролі жінок і чоловіків [269]. Дискримінація жінок у сфері праці тримається на бажанні чоловіків зберегти власне економічне панування. Учений намагався обґрунтувати твердження, що право парламентського представництва пов'язане з майновим становищем, а не приналежністю людини до тієї чи іншої статі. З огляду на це, Мілль вимагав політичних прав для жінок, які володіють капіталом. Річ у тім, що на той час у деяких країнах жінкам було дозволено наслідувати власність й отримувати частку майна в разі розлучення. У зв'язку з цим утворився пласт жінок, які володіли правом власності. Однак священне право власності, що забезпечує цивільні й політичні права чоловіків, не діяло відносно жінок [269].

У другій половині XIX століття Мілль і його прибічники тричі вносили до британського парламенту петицію про надання виборчих прав жінкам-домовласницям і платникам податків, що долала установлений законом майновий ценз [269]. У цьому проханні їм було відмовлено без роз'яснення причин. Жінки не були допущені до політичних прав навіть після того, як майновий ценз був скасований і все чоловіче населення країни (за деяким винятком) отримало рівні виборчі права.

Слід зупинитися на поглядах німецького дослідника Г. Зіммеля на проблему підпорядкованого становища жінок. Учений наголошує на необхідності диференціації специфічних завдань у діяльності чоловіків і жінок. Іншими словами, склався такий розподіл праці, коли жінки монополізували відповідні їхнім силам і умінню функції, надавши чоловікам те, що їм до снаги, тобто жінки можуть робити те, до чого не здатні чоловіки [277].

Г. Зіммель заперечував традиційну установку на виділення “жіночої” сфери життя й автоматичне наділення жінок тими самими правами, що й чоловіків [277]. Також учений вважав, що наявний у суспільстві розподіл праці за статевою ознакою призводить до розгляду жінок лише крізь призму стосунків із чоловіками й губить їхню ідентичність. Жіноче буття відрізняється від чоловічого й не може виражатися за допомогою культурних норм, вироблених чоловіками.

Насамкінець слід зауважити, що Г. Зіммель не розглядав оцінку підпорядкованого становища жінок як природну [277]. На його думку, жінки були позбавлені можливості створювати свою об’єктивну культуру в силу історичних умов.

У класичному марксизмі дискримінація жінок у суспільстві розуміється як окремий прояв глобальної класової стратифікації, тобто гендерні відносини розглядаються як виробничі. При цьому розподіл праці між чоловіком і жінкою розцінюється як первинний, необхідний для існування людського роду. Так, ще в ранній роботі К. Маркса і Ф. Енгельса “Німецька ідеологія” (1846) висловлюється положення, що “перший розподіл праці був між чоловіком і жінкою для виробництва дітей”, і це історично перший акт у формуванні системи розподілу праці й становлення суспільства. Крім того, “разом із розподілом праці йде розподіл продуктів праці і як наслідок – розподіл власності” [263]. У праці “Походження сім’ї, приватної власності і держави” Ф. Енгельс одним із перших запропонував матеріалістичне пояснення підпорядкованого становища жінки в суспільстві. Він пов’язував становлення нерівності з розвитком приватної власності та утворенням патріархальної родини, в якій жінка поступово втратила рівноправну соціальну позицію. Саме з цієї точки зору влада і власність стали підґрунтям для відтворення гендерної ієрархії в історичному розвитку [71].

Отже, К. Маркс і Ф. Енгельс впритул наблизилися до проблеми гендерної ієрархії й стратифікації суспільства. Імовірно, стосунки влади й власності, на яких будується пояснення дискримінації жінок, має не лише

класовий, але й гендерний характер. Так, навіть заможним жінкам у країнах Європи не надавали права голосу аж до XX століття.

Французький науковець Е. Дюркгейм виступає попередником структурного функціоналізму, говорячи про функціональне значення статевого розподілу праці в сім'ї, який забезпечує подружню солідарність [70]. Він дійшов висновку, що розподіл праці на рівні суспільства буде головним джерелом громадської солідарності, забезпечуючи інтеграцію всіх членів суспільства.

Розглядаючи теорію розподілу статевих ролей у структурно-функціональному підході, слід зазначити, що їй передувала дискусія про ролі жінок, яка виникла в 40-і роки XX століття в соціологічній думці США в контексті популярної тоді теми про занепад інституту сім'ї. У цій дискусії брали участь в основному соціологи та антропологи, як-от: У. Огберн [271], Е. Маурер [268], Е. Гроувс [254].

У царині етнографії Дж. Аронофф і В. Крейно проводили дослідження розподілу ролей між чоловіками й жінками у 862 племенах і товариствах з різних регіонів світу, за даними Дж. Мердока. З'ясувалося, що участь жінок у позасімейній економічній діяльності неоднакова: 32 % в суспільствах Середземномор'я і 51 % – на островах Тихого Океану. Був зроблений висновок, що гіпотеза про різкий розподіл ролей між жінками й чоловіками на сімейні (для перших) та інструментальні (для других) не підтвердилася [229].

У подальшому Дж. Аронофф і В. Крейно на підставі тих самих етнографічних даних перевірили гіпотезу про виключно жіночу спеціалізацію з виконання обов'язків по догляду за дитини, підтримання емоційних зв'язків у родині. У 90 % досліджених суспільств матері, справді, доглядають за дітьми до одного року, але далі турбота про молоде покоління не вважається тільки материнським завданням. У 24 % випадків мати несе основну відповідальність; у 32 % – діти проводять час далеко від матері; у 55 % – батьки мають постійні й тісні контакти з дітьми. Отже, не існує жорсткої

диференціації чоловічих і жіночих ролей, тобто ролева спеціалізація не має універсального характеру.

Прибічники психологічного й психоаналітичного тлумачення диференціації чоловічих і жіночих ролей вважають, що психологічні якості є вродженими. Тобто існують уроджені специфічні чоловічі й жіночі якості, які визначають відмінності характерів і ролей чоловіків та жінок у суспільстві. Так, Е. Еріксон, спостерігаючи за іграми дітей, дійшов висновку про принципову відмінність войовничої природи чоловіків і миролюбної природи жінок [237]. Л. Колберг вважав, що статеві відмінності не є вродженими, а виступають результатом знайомства зі світом (пізнаючи світ, індивід засвоює статеві відмінності й ролі). При цьому Л. Колберг чоловічу роль ідентифікує з владою і престижем, а жіночу – з приємною зовнішністю і м'якістю [265].

Прибічники теорії конфлікту, працюючи в рамках макроструктурного аналізу, відкидають аргументи функціоналістів з приводу домінування чоловіків. Вони стверджують, що розподіл праці за ознакою статі є соціальним засобом, який вигадали чоловіки для того, щоб забезпечити собі привілеї, престиж і владу у взаємовідносинах із жінками.

У традиційних суспільствах (доіндустріальних) влада чоловіків обумовлена їхньою силою, свободою від обов'язків, пов'язаних із дітонародженням, що й призвело до їхнього фізичного домінування над жінками. У сучасних суспільствах ці якості не настільки важливі, як раніше, проте культурні очікування щодо статі не змінилися. Вони підтримують соціально-економічну структуру, яка ставить жінок у залежне становище.

Так, представник теорії конфлікту, такі як Гартманн Г. [25], Фергюсон Е. [215] вважають, що гендерна нерівність обумовлена конфліктом між панівною (чоловічою) і залежною (жіночою) групами. Основна ідея полягає в тому, що ступінь залежності жінки від чоловіка визначається двома чинниками: 1) матеріальною залежністю; 2) цінністю жінки як власності, що підлягає обміну. Учений вважає, що "тенденція до зростання економічної незалежності жінок від чоловіків означає, що сексуальні стосунки меншою

мірою пов'язані зі шлюбом; у період залицяння між чоловіками й жінками можуть укладатися короткострокові угоди, при цьому чоловіки й жінки мають вигоду завдяки своїй чарівності або умінню розважити партнера – в обмін на це вони отримують задоволення. Жінки, які мають у розпорядженні власні матеріальні ресурси, можуть претендувати на вибір привабливішого партнера”.

Р. Коллінз так само, як і марксистичне західне трактування, вважає, що сім'я й міжстатеві стосунки існують як частина системи соціальної стратифікації [234]. Оскільки теорія статевої стратифікації перебуває в процесі розробки, учений пропонує свій погляд на стосунки в родині: вони передусім пов'язані з відносинами власності, що включають у себе:

- право власності на людське тіло – можна назвати сексуальною власністю (eroticproperty);
- право власності на дітей – власність поколінь (generationalproperty);
- право власності на майно, яким володіє сім'я, – господарська власність (householdproperty) [234].

Саме ці види власності є підґрунтям родинних стосунків, а спосіб, яким вони дотичні до “світу праці”, є вирішальним чинником для дискримінації за ознакою статі у сфері зайнятості. Причому зазначені вище види власності не є раз і назавжди встановленими, вони виступають як результат певних соціальних умов і змінюються в разі модифікації останніх. Власність виступає як соціальне відношення: право володіння, право утримувати інших від посягань на власність і готовність суспільства забезпечувати ці права [125, с. 208].

Р. Коллінз виділяє дві революції, що відіграли роль у підвищенні статусу жінок. Першу пов'язує із руйнуванням системи сімейних союзів за виникнення ринку індивідуального шлюбу, яку він назвав “вікторіанською”. Засоби для підтримування домогосподарства перебували майже виключно в руках чоловіків, тоді як жінки, у силу крайньої статевої дискримінації на ринку праці, майже не мали можливості заробляти на життя. Виняток

становили низькооплачувані роботи. Ця дискримінація виникає з традиційного громадського устрою попередньої епохи, коли жінки сиділи вдома як потенційний об'єкт для укладання шлюбних угод (якщо належали до заможних шарів населення) або працювали прислугою. Відтепер жінки отримали можливість самостійно визначати своє життя й за відсутності економічної альтернативи вдало виходити заміж, що давало можливість жити на пристойному рівні середнього класу.

Друга революція, що відбулася в становищі жінок у ХХ столітті, розпочалася з їхнього поступового проникнення у сферу “білих комірців” і набрала сили пізніше, коли жінки почали пробиватися у сфери високооплачуваних професій і управлінського персоналу. Ці перетворення, на думку Р. Коллінза, були революційними в структурі сім'ї. Дві зміни: у сфері зайнятості й у сім'ї – сталися водночас, і кожна з них підживлювала іншу, поступово все далі й далі відводячи від вікторіанської форми домогосподарства. З можливістю працювати жінки все менше економічно залежали від чоловіків і все менше відчували потребу в сім'ї, як засобу для отримання коштів на існування. Тенденції до збільшення кількості розлучень і зменшення кількості дітей пов'язані, за Р. Коллінзом, зі зростанням економічної незалежності жінок [234].

Отже, Р. Коллінз пояснює нерівність за ознакою статі й домінування чоловіків над жінками, виходячи зі структури сім'ї, зокрема структури сімейної власності. При цьому він не розглядає гендерну нерівність як природну, раз і назавжди дану, і пояснює зміни в становищі статей структурними змінами, що відбуваються в суспільстві (у сім'ї) у той або інший період часу.

Як представники функціонального підходу, так і теоретики конфлікту розуміють, що неможливо трансформувати гендерні ролі без змін у соціальній структурі суспільства, що історично склалася. Згідно з функціональним підходом, ця зміна може викликати соціальний безлад, або, принаймні, непередбачувані соціальні наслідки. Проте, як вважають прибічники теорії

конфлікту, жодна соціальна структура не може бути бажаною, якщо вона встановлюється шляхом пригноблення переважної більшості громадян суспільства. Гендерна стратифікація може бути функціональною для чоловіків, у яких є влада і привілеї, але вона не відповідає інтересам жінок.

І. Гоффман розглядає статеві відмінності з точки зору соціальної взаємодії, що надає індивідам засоби для вираження їх гендерної ідентичності. Механізмом створення гендера, на думку ученого, є “гендерний дисплей” як набір ритуалізованих дій, що реалізуються індивідом у ситуаціях взаємодії віч-на-віч. Ці дії сприймаються як вираження природної статевої суті індивідів. “Гендерна гра”, здійснювана в суспільних взаємодіях, стає природним проявом суті (біологічної статі) акторів, яка організована в цьому суспільстві. Статеві відмінності наділяються соціальним сенсом відповідно до принципів інституціональної рефлексивності [252].

Підбиваючи підсумки, слід зазначити, що до 70-х років XX століття інтерпретація статей у науці в основному ґрунтувалася на есенціалістських принципах. Це стосується і марксистської точки зору, і структурно-функціонального аналізу.

Гендерний підхід починає розроблятися на Заході в 70-і роки XX століття у рамках феміністської критики соціального устрою суспільства як когнітивна практика жіночого руху. Критика спиралася на те, що в суспільстві ігнорують проблеми жінок, а в публічній сфері впродовж усього періоду модернізації домінував чоловічий досвід.

Починаючи з 80-х років XX століття жіночі дослідження поступово переростають у гендерні, у яких спостерігається зміщення акцентів від аналізу жіночого чинника й констатації чоловічого домінування до аналізу гендерної системи в цілому, тобто до аналізу того, як гендер конструюється й відтворюється в усіх суспільних процесах, і як це впливає на жінок і чоловіків.

Феміністські послідовники марксизму (Е. Голдман, М. Еванс, інші) вважають, що сфера відтворення така ж значуща для суспільного порядку, як і сфера виробництва [240; 253]. Перша розглядається як сфера відновлення й

поповнення робочої сили, у якій головна дійова особа – жінка. При цьому її робоча сила, домашня й емоційна праця не помічаються і не оплачуються капіталістичним індустріальним суспільством. Отже, сфера відтворення є сферою первинного пригноблення жінок, від чого походить капіталістична експлуатація в системі виробничих стосунків.

У марксистському фемінізмі загалом вважається, що нерівність у доступі до матеріальних ресурсів і життєвих можливостей між чоловіками та жінками має структурне підґрунтя, зумовлене капіталістичною системою або патріархатом. При цьому жінки й чоловіки розглядаються як відносно однорідні соціальні групи (іноді – як своєрідні “класи”), що перебувають у відносинах нерівності та експлуатації.

Зважаючи на викладене, поведінка чоловіків і жінок відрізняється, оскільки формується під впливом різних соціальних очікувань, що закріплюються через такі інститути, як школа, родина, професійне середовище та медіа. У межах цього підходу до гендеру головний акцент робиться на динаміці зміни очікувань щодо соціальних ролей, при цьому ролі чоловіків і жінок трактуються не як взаємодоповнюючі, а як ієрархічні, з огляду на існуючі відносини влади.

Аналізуючи конструктивістську концепцію П. Бергера і Т. Лукмана, ми бачимо, що реальність є водночас об’єктивною і суб’єктивною. Об’єктивна вона тому, що індивід, потрапляючи в неї від народження, входить в уже готову сформовану реальність, не залежну від нього. Заразом реальність може розглядатися як суб’єктивна, бо створюється індивідом. Теоретики соціального конструювання гендера розглядають його як повсякденний світ взаємодії чоловічої й жіночої статі, утілений у практиках, уявленнях, устрої [10, с. 173].

Тож конструктивісти звертаються до процесів відтворення гендерної нерівності в повсякденній взаємодії й створення гендера в усіх інституціональних ситуаціях на мікрорівні. При цьому робота гендера

неминуча, оскільки суспільство розділене істотною відмінністю між чоловіками й жінками.

З часом сфера гендерних досліджень розширилася, охопивши питання маскулінності та сексуальності. У процесі переосмислення власної ідентичності жінки частково сприяли тому, що чоловіки почали звертати увагу на дослідження своєї соціальної ролі. Сучасні “чоловічі” студії зосереджені на аналізі етапів формування чоловічості, історичних криз маскулінності, особливостей чоловічої гендерної ролі та гендерних технологій, що впливають на створення образів маскулінності. Лише наприкінці 1970-х років почали говорити про появу “чоловічих” досліджень як окремого напрямку, що вирізняється великою концептуальною й політичною різноманітністю.

Наявні чоловічі рухи (утім, як і жіночі) не мають реальної організованої політичної сили, проте вони побічно сприяли концептуалізації низки специфічних “чоловічих” проблем й уточненню категоріального апарату гендерних досліджень. Так, огляд теоретичних напрямів примушує нас порушити питання про зміст самого поняття “маскулінність”: за удаваної ясності воно є досить суперечливим і різними авторами вживається в різних сенсах. Такі науковці, як Дж. Герн, М. Кімел, пропонують відмовитися від цього концепту й вести розмову суто про дослідження чоловіків [256; 264].

Говорячи про генезис сучасного типу маскулінності, прийнято виділяти наступні чотири історико-культурні чинники як, що відіграли провідну роль.

1. Культурні трансформації, пов’язані з новими уявленнями про особу, що виникли в Європі Нового часу. Тотальне домінування релігійного світогляду з його уявленнями про задане зверху призначення обох статей було підірване. Перш ніж стати чоловіком або жінкою в культурному сенсі, необхідно було стати індивідуальністю, незалежною особистістю.

2. Виникнення колоніальних імперій, режими яких мали виразно маскулінізований характер. Колонії завойовувалися чоловіками-солдатами в інтересах чоловіків-торговців. Чоловіки-колонізатори, конкістадори стали групою, що започаткувала сучасний тип маскулінності.

Бурхливий розвиток міст як центрів комерційного капіталізму сприяв виникненню нових моделей повсякденного життя. Одним із наслідків індустріальної революції стало висування на перший план раціональності як найважливішої якості, необхідної для досягнення успіху. Підприємницька культура вимагала формування типу чоловічої поведінки, що відповідала їй.

3. Виникнення централізованих національних держав, що мають свої збройні сили. Професійні військові, а також співробітники державного бюрократичного апарату створили основу для “дворянської маскулінності”, тісно пов’язаної зі служінням державі. “Дворянська маскулінність” припускала також владу над жінками в родинній сфері й жорсткі форми контролю над аграрним населенням, до якого не міг бути застосований кодекс честі, що регулював тогочасні суспільні відносини [264].

Як наслідок цих процесів, поступово склався патерн “гегемоністична маскулінність”, тобто базовий, центральний зразок, якому повинні відповідати “справжні чоловіки”. Поняття “гегемоністична маскулінність” запропонувала Р. Коннелл. Відповідно до її концепції, це спосіб, за допомогою якого певні групи чоловіків пристосовуються до позиції влади й добробуту [235].

Р. Коннелл виділяє такі особливості гегемоністичної маскулінності [235].

По-перше, панування не лише над жінками, але й над іншими групами чоловіків (молодими, низькокваліфікованими робітниками тощо).

По-друге, гетеросексуальність є нормою, що розглядається як історичний конструкт, сформований за допомогою історичного перевизначення сексуальності як такої. Процес перевизначення став можливий, коли сексуальність як ціле розділилася на норму й окремі типи “перверсій”.

По-третє, важливо враховувати історичний контекст. Гегемонна маскулінність формується як модель домінування певних груп чоловіків, яка

змінюється залежно від епохи та соціального класу, тобто не є сталою ані в історичному, ані в соціальному вимірі.

На рівні повсякденності гегемоністична маскулінність утілюється в успішних (легітимних) стратегіях взаємовідносин з іншими людьми, передусім із жінками, тому вона може бути розглянута як стратегія стосунків. Проте ця стратегія є проблематичною, оскільки сам проєкт гегемоністичної маскулінності внутрішньо суперечливий, умови його реалізації постійно змінюються, і, що вкрай важливо, існує опір з боку пригнічуваних груп. Це дозволило розглядати владні аспекти стосунків не лише між статями, але й усередині кожної з них [235].

У сучасній українській гендерній літературі акцентується увага на соціальних умовах формування чоловічої ролі. Як зазначають Говорун Т. В. та Кікінежді О. М., маскулінність, як і фемінність, є результатом соціалізації та нормативного тиску, що вимагає від чоловіків демонстрації незалежності, змагальності, домінування і відмежування від усього “жіночого” [32]. Подібну позицію підтримує і П. Бурд’є, вказуючи, що панівні моделі чоловічої поведінки зумовлені історично сформованими структурами влади та відтворюються через соціальні практики [13]. На думку Білінської М. М. та її співавторів, такі уявлення про “справжню чоловічість” укорінені в управлінській культурі та впливають на кар’єрні орієнтири як чоловіків, так і жінок у публічному управлінні [11].

Зауважимо, що чоловічі дослідження не можуть здійснюватися поза контекстом досліджень гендерної нерівності як міжстатевої, так і внутрішньостатевої. Різні типи маскулінності перебувають у стосунках ієрархії, яка постійно обговорюється й видозмінюється. Необхідні умови її існування – підтримка й легітимація гендерної асиметрії (виключення й підпорядкування жінок). Можливість контролю над жінками є найважливішим ресурсом гегемоністичної маскулінності.

Повертаючись до аналізу гендерних досліджень, слід зазначити, що основними аспектами гендерних досліджень є дефініції “гендер”, “гендерна

ідентичність”, “гендерні стосунки”, “гендерна система”, “гендерні технології”, “гендерна ідеологія”, “гендерна свідомість”, “гендерні стереотипи”.

У сучасному науковому світі в рамках гендерних досліджень існує декілька варіантів визначення поняття “гендер”, запроваджених вітчизняними й зарубіжними авторами. Українські дослідники окреслюють три основні підходи до розуміння гендера: по-перше, як результат соціального конструювання; по-друге, як стратифікаційну категорію, що взаємопов’язана з іншими подібними категоріями; і по-третє, як культурну метафору.

У межах цих підходів гендер трактується як складна система соціальних, символічних і культурних взаємозв’язків. Згідно з аналітичним оглядом Центру перспективних ініціатив, поняття гендеру формується на перетині соціології, феміністських студій та філософії, а парадигми інтерпретації охоплюють біологічну, конструктивістську та постструктуралістську традиції [156].

У межах конструктивістського підходу гендер трактується як впорядкована система соціальних відносин між жінками та чоловіками, яка впливає не лише на їхнє особисте спілкування й взаємодію в родинному середовищі, а й формує характер їхніх взаємин у ключових суспільних інститутах. При цьому гендер конструюється як на рівні соціальних інститутів, так і самими індивідами на рівні їхньої свідомості й поведінки.

Під час вивчення гендера як стратифікаційної категорії гендерні стосунки розглядаються як ієрархізовані, а гендерна стратифікація є процесом, за допомогою якого гендер (разом з такими категоріями, як “клас”, “раса”, “вік”) стає основою соціальної стратифікації.

У рамках третього підходу (поширеного в основному у філософських концепціях доби постмодернізму) у ході аналізу статі, окрім біологічного й соціального, виділяється символічний, або власне культурний, аспект гендера. Соціальні та культурно-символічні аспекти статі формують як очевидні, так і приховані ціннісні настанови, у межах яких усе, що асоціюється з

“чоловічим”, набуває позитивного, значущого й домінуючого змісту, тоді як “жіноче” сприймається як менш цінне, другорядне та підпорядковане [11].

У сучасній науковій літературі гендер розглядається як багатовимірне явище, що охоплює індивідуальний, структурний та символічний рівні. Так, Говорун Т. В. і Кікінежді О. М. у праці з гендерної психології описують індивідуальний вимір через категорію гендерної ідентичності – як процес усвідомлення та ототожнення себе з чоловічою або жіночою статтю впродовж життя [32]. Водночас, як наголошується в аналітичних матеріалах Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй та інших міжнародних дослідженнях, структурний вимір охоплює нерівність становища жінок і чоловіків у ключових соціальних інститутах – політиці, економіці, освіті, охороні здоров'я, сім'ї. Не менш важливим є символічний (культурний) вимір, що, за визначенням Оніщенко Н. та Макаренко Л., відображає усталені культурні уявлення про “типову жінку” або “справжнього чоловіка”, які формуються в межах конкретного історичного й соціального контексту [116; 136].

Протягом останнього десятиліття поняття “гендер” дедалі активніше застосовується у дослідженні політичних процесів. Його використовують як критерій для виокремлення політичної субкультури; як фактор, що впливає на політичну участь і поведінку; як один із цензів у контексті виборчих прав; як умову для добору політичних еліт; а також як змінну поряд із релігійними, національними, економічними та соціальними чинниками [101].

Найбільш поширеним, на наш погляд, є визначення гендера як соціальних моделей чоловіка й жінки, за допомогою яких становище одне одного в суспільстві розглядається однаковою мірою, без акцентування уваги на комусь одному.

Гендерна ідентичність відображає рівень самовіднесення особи до чоловічої, жіночої або змішаної гендерної ролі. Вона формується як внутрішня структура в процесі особистісного розвитку та слугує основою для побудови власного “Я” й здійснення соціальної взаємодії відповідно до статі та гендерної належності. До того ж гендерна ідентичність визначає те, як індивід

переживає свій гендер, і сприяє оформленню відчуття індивідуальної тотожності, унікальності й приналежності.

У цьому контексті особливої уваги заслуговує підхід Е. Еріксона, який у своїй класичній праці “Ідентичність: юність і криза” наголошував, що формування ідентичності, зокрема гендерної, відбувається під впливом соціальних очікувань, норм і символічних ролей. Ідентичність не є сталою рисою, а результатом динамічної адаптації до суспільних викликів. Це положення набуває особливого значення у контексті участі жінок у публічному просторі, де їхня самореалізація значною мірою визначається наявними культурними сценаріями жіночої поведінки та очікуваннями щодо “гендерно прийнятної” ролі [237].

Тепер розглянемо зміст терміна “гендерна система”, який трактується по-різному в науковій літературі. В одному з підходів гендерна система розглядається як складова частина загальної суспільної системи, що включає структури гендерних відносин та взаємозв’язки між соціальними інститутами з огляду на гендерні особливості й культурні уявлення. Спираючись на підхід Р. Коннела, розрізняємо три гендерні структури:

- розподіл праці;
- влада;
- катексис (емоційні й сексуальні стосунки між гендерами), які знаходять своє вираження в таких соціальних інститутах індустріальних і постіндустріальних суспільств, як держава, ринок праці, сім’я, влада, політика [235].

Дж. Скотт під гендерною системою розуміє багаторівневий феномен, що включає символи-репрезентації мужності й жіночності; нормативні концепції (релігійні, правові, освітні, наукові), які створюють інтерпретації значень символів; соціальні інститути та організації, що регулюють поведінку; суб’єктивну ідентичність. За допомогою цих механізмів чоловіки й жінки розділяються на дві категорії, які припускають асиметричні стосунки [186].

Згідно із С. Ренцетті і Д. Кернс [179], гендерна система являє собою інституціоналізовані норми, які регулюють зразки поведінки та соціальної взаємодії залежно від статі. Вона включає низку взаємопов'язаних елементів, зокрема соціальну конструкцію гендерних ролей на основі біологічної статі та статевий поділ праці, згідно з яким чоловікам і жінкам призначаються різні соціальні функції.

Гендерні системи є стійкими. Їх стабільність забезпечується традиціями, юридичними та економічними механізмами, ідеологіями й існуючими практиками. Розглядаючи гендерні системи, дослідники аналізують, яким чином відтворюються соціально організовані статеві відмінності. Феміністські вчення стверджують, що гендерна система сучасних індустріальних суспільств характеризується стійким набором основних характеристик: соціально нав'язаним розділенням статей, розподілом приписів на “жіночі” та “чоловічі”, обмеженням жіночих прав. Іноді така гендерна система називається патріархатом, тобто суспільством чоловічого панування.

Більшість дослідників розглядає гендерну систему як сукупність, з одного боку, міжстатевих стосунків, з іншого боку, стосунків між статтю й різними політичними та соціально-економічними інститутами, що здійснюють гендерні технології та відтворюють систему гендерної ієрархії.

“Гендерні технології” – це способи, механізми, канали формування інституту статей й закріплення відповідної статевої ідентифікації. Гендерні технології є за своєю сутністю дискурсивними механізмами, які задають і регламентують форми й стадії становлення гендера. Гендерні технології демонструють, як формується гендер, як стать стає ідеологічним продуктом. Базовим моментом тут виступає політика репрезентації гендера, яка розглядається як політика створення, поширення й осмислення конкретних образів мужності й жіночності та стосунків між ними.

Засадничими гендерними технологіями тривалий час виступали мова, релігія, освіта й виховання. Проте розвиток сучасних засобів масової

комунікації викликав активну візуалізацію соціального простору, тому до наявних гендерних технологій додалися більш видовищні й ефективні екранні технології, як-от: кіно, телебачення, мода, реклама, інтернет. Вони шляхом трансляції відповідних патернів “чоловічого” і “жіночого”, формують стійку політику репрезентації [179].

У рамках нашого дослідження у визначенні категорії “гендер” ми наслідуємо його концептуалізацію, запропоновану Дж. Скоттом, яка схарактеризувала гендер як “одну з перших систем означення влади” [186]. У зв’язку з тим, що ідентичність за ознакою статі формується з точки зору соціалізації досить рано, то ймовірно можна вважати цю систему однією з базових владних систем, а владу, що ґрунтується на статевих відмінностях, – однією з перших форм влади.

Гендерні стосунки ми визначаємо як стосунки, які влада й суспільство приписують і пропонують статі людини. Певна конфігурація, або будова, гендерних стосунків являтиме собою гендерну структуру. Ієрархічна природа гендерних стосунків визначає їх як один із типів стосунків соціальної нерівності, що може виражатися в такому характері гендерної структури, як домінування й підпорядкування громадян, тобто стосунки соціальної стратифікації. Система гендерних стосунків є частиною більш загальної метасистеми виробництва та суспільного відтворення, а не тільки має міжособовий характер.

Гендер, гендерні стосунки та їх структура відтворюються всіма соціальними інститутами. Комплекс цих інститутів складає гендерну систему суспільства, якій, у свою чергу, як і всім громадським системам, властива своя ідеологія. Гендерна ідеологія може розглядатися як сукупність ідей і значень, за допомогою яких гендерні відмінності й гендерна стратифікація отримують соціальне виправдання, у тому числі з точки зору “природних” біологічних відмінностей. Ідеологія підтримується за допомогою соціальних інститутів: сім’ї, освіти, науки, релігії, засобів масової інформації тощо, – які здійснюють її матеріальне втілення.

Гендерна свідомість суспільства є сукупністю ідей, поглядів, норм, соціальних-економічних установок, ціннісних орієнтирів і стереотипів, що відбивають гендерні стосунки в цьому суспільстві. Провідну роль у гендерній свідомості відіграють гендерні стереотипи. Термін “гендерний стереотип” уперше запровадив В. Ліппман. “Стереотип – це спрощене й відносно стабільне уявлення про певний об’єкт (особу, групу, подію чи явище), яке формується за умов обмеженої інформації як результат узагальнення особистого досвіду та часто базується на упередженнях, поширених у суспільстві” [3]. Стереотип дає зразок соціально схвалюваної або припустимої поведінки людини.

Гендерні стереотипи – це стереотипи, що ґрунтуються на прийнятих у суспільстві уявленнях про маскулінне та фемінінне. На рівні буденної свідомості, як правило, відбувається абсолютизація психофізіологічних і соціальних відмінностей статей, зокрема отожднення маскулінності з активним, творчим, культурним началом, а фемінінності – з пасивно-репродуктивним, природним. Сучасні наукові дослідження довели умовність такої категоризації, продемонструвавши розмаїття характеристик маскулінності та фемінінності, їх залежності від системи гендерних ролей і культурних норм, а також безліч індивідуальних варіацій, не пов’язаних зі статевою приналежністю. У рамках гендерного підходу відбувається не лише виявлення наявних гендерних стереотипів, але й визначення механізмів їх відтворення. Гендерні стереотипи закріплюються в процесі соціалізації людини, і величезну роль у цьому відіграють сім’я, дитячий садок, школа, система освіти.

Як зазначає Н. В. Онопрієнко, імідж виконує роль соціального посередника між публічною особою та аудиторією. Для жінок-лідерок ця взаємодія ускладнена подвійними стандартами, які формують не лише професійні, а й поведінкові очікування. Це створює додаткові бар’єри до повноцінного сприйняття жінки як політичного суб’єкта в очах виборців і медіа [137].

Таким чином, ми виходимо з того, що гендерний підхід у сучасному суспільстві спрямований на встановлення фактів і причин існування нерівності в доступі до ресурсів у соціальній, економічній, політичній і культурній сферах для громадян попри їхні соціальні або культурно-символічні ролі (чи то для жінок, чоловіків, батьків, матерів, інших). Гендерний аналіз пропонує абсолютно відмінну систему інтерпретації причин гендерної нерівності в суспільстві. Право, політика, економіка, освіта, соціальна структура, культура, сім'я відтворюють невидимі “структурні бар'єри” для повноправної участі гендерних груп у різних сферах суспільства, які неможливо виявити конвенціональним, тобто домінантним комплексним аналізом, який пояснює соціальні відмінності між чоловіками й жінками їхньою різною біологічною природою [18].

У цьому контексті показовими є висновки Керол Пейтмен, викладені в її праці “Статевий контракт”, де авторка аргументує, що формальна рівність у маскулінному суспільстві не усуває глибинних структурних нерівностей [272]. На її думку, основні суспільні інститути побудовані на патріархальному принципі соціального договору, згідно з яким чоловіки утверджуються як домінантна група, а жінки – як підпорядкована. Така структура суспільних відносин, зокрема у сфері політики, права та праці, потребує інституційного реформування, оскільки без глибоких змін механізми формального включення жінок не гарантують їм рівноправної участі в управлінні.

Цінність сучасного гендерного підходу, на наш погляд, полягає в тому, що його метою є не критичне ставлення до чоловіків, не протиставлення чоловіків і жінок, а навпаки, розкриття внутрішніх механізмів формування та підтримування гендерної структури суспільства. Сучасна гендерна теорія не намагається заперечити існування біологічних і психологічних відмінностей між жінками та чоловіками. Ці відмінності існують як неоднаковість між різними індивідами. Питання в тому, яка соціокультурна оцінка й інтерпретація цих відмінностей і як вони закріплюються на рівні влади та підпорядкування. Е. Фромм свого часу виступав за рівноправ'я, яке припускає

не заперечення відмінностей, а можливості їх повнішої реалізації, сприяючи успіху (плідній динаміці) загального розвитку [216].

Отже, основою методології гендерного підходу в сучасній науці виступає не лише опис відмінностей у статусах, ролях та інших аспектах життя чоловіків і жінок, а виділення структурних чинників, що утруднюють для громадян, залежно від їхньої статевої приналежності, рівноправний доступ до економічних, політичних і соціальних ресурсів, а також аналіз влади й домінування, що утверджуються в суспільстві шляхом гендерних ролей і стосунків. Хотілося б підкреслити, що практична мета послідовників гендерного підходу полягає у створенні суспільства, у якому стать не була б соціально-стратифікаційною ознакою, ознакою соціальної нерівності.

1.2. Гендерна політика держави: поняття, цілі, напрями

Гендерна політика держави – одна з наймолодших галузей у державно-управлінській науці, тож її проблемне поле, понятійний апарат і методологія досі є предметом наукових (а часом й ідеологічних) дискусій.

В. М. Перевізник розглядає історичну еволюцію поняття “гендер” та окреслює методологічні підходи до його інтерпретації в межах публічного управління. Він наголошує, що розуміння гендеру як соціального конструкта лежить в основі сучасної теорії державної гендерної політики, дозволяючи комплексно аналізувати прояви дискримінації та нерівності [145].

Відповідаючи на запитання про предмет вивчення гендерної політики, насамперед нагадаємо, що в гендерних дослідженнях для аналізу всього спектра політичних явищ використовується теорія соціальної статі. Стать зазвичай сприймається як наданий від народження статус, тоді як гендер розглядається як результат культурного та соціального впливу, отже, як набутий статус. Інше поширене трактування різниці між статтю і гендером полягає в тому, що стать є біологічним явищем, а гендер – соціальним конструктом. В останні роки в гендерній теорії акцент робиться на відносинах

влади та домінування, що затверджуються в суспільстві шляхом гендерних відносин.

Для гендерної політики особливе значення має така властивість статі, як її роль у відносинах влади/підпорядкування. Насамперед це стосується власне соціальних відносин між чоловіками та жінками, для яких характерно привілейоване становище перших, цей соціальний порядок позначається терміном “патріархат”. Ієрархічними є відносини не тільки між чоловічою та жіночою статями, а й усередині кожної з них. Так, положення про гетерогенність (множинність, у термінології Р. Коннелла) маскулінності передбачає в ході аналізу політичної сфери врахування того, що існує ієрархія різних конкуруючих типів мужності, які визначаються такими соціальними ідентифікаторами, як-от: етнічність, раса, національність, сексуальна орієнтація, клас, професія, політичні погляди тощо [235].

Однак у самій опозиції “чоловіче – жіноче” полягає можливість використовувати гендерний дискурс і поза стосунками статей: гендерна нерівність постає як матриця інших видів соціальної нерівності. За відомою оцінкою Дж. Скотта, гендер є первинним засобом означення відносин влади; отже, він залучений до сигніфікації та легітимації владних відносин [186]. Природа й культура, емоційне й раціональне, духовне й тілесне – ці феномени ототожнюються з чоловічим чи жіночим у такий спосіб, що всередині вищезазначених пар створюється своєрідна ієрархія – гендерна асиметрія. Чоловіче поміщається в центр і розглядається як позитивне й домінантне, натомість жіноче визначається як негативне та периферійне. Оскільки “влада” традиційно асоціюється із силою, волею, активністю, справедливістю, вона сприймається як властивість маскулінності. Ієрархія мужності та жіночності як цінностей впливає на ієрархію політичних акторів, маркування яких як жіночних або мужніх тягне за собою атрибутування відповідних характеристик та місця в політичній ієрархії.

Власне, розгляд гендера поза стосунками чоловіків і жінок дозволяє також установити його роль у конструюванні колективної ідентичності.

Спираючись на концепцію Ф. Барта щодо значення символічних кордонів у формуванні та збереженні культурної ідентичності спільноти, Н. Ювал-Девіс висунула ідею розглядати гендерні символи як своєрідних “символічних прикордонників”. У поєднанні з іншими ідентифікаційними ознаками ці символи виконують функцію розпізнавання – відносячи людей до певної спільноти або виключаючи їх з неї [225]. Іншими словами, репрезентації чоловіків і жінок, як і відносин між ними, виявляються фактором, що впливає на такі, здавалося б, далекі від власне “жіночого питання” аспекти державно-управлінської науки, як легітимація влади, політична мобілізація, расизм, націоналізм та міжнародні відносини.

Інтерпретація категорії “гендерна політика”, визначення її змісту та показників вимірювання багато в чому визначаються вибором наукового підходу. Домінують на цей час два погляди: політологічний (активно розвивається з кінця 90-х років XX століття) та соціологічний. Останній поки що глибоко не розроблений через відсутність з боку українських соціологів будь-якого предметного інтересу як до теоретичного, так і до прикладного вимірювального ракурсу цього напрямку в науці. Причина такої соціологічної неувважності багато в чому криється в суспільному скепсисі масової свідомості щодо самого словосполучення “гендерна політика”, складові якого розглядаються як прямо протилежні: макрорівень (політика) і щось дрібне та мало переконливе (гендер). Це категорія, що й досі викликає до себе дуже суперечливе ставлення, передусім із боку владних інститутів, тобто саме тих суб’єктів політики, для яких категорія гендерної політики і призначається.

Тож загальної, певною мірою узгодженої позиції вчених (політологів, соціологів, істориків), з одного боку, та представників органів влади – з іншого, з цього питання досі немає, хоча тема викликає активні дискусії [239]. Проте видається, що динамічна світова практика так чи інакше спонукає наші управлінські системи та їх лідерів до необхідності раціонально, керуючись науковими критеріями доцільності, розібратися в змісті, функціях, призначенні та соціальному потенціалі гендерної категорії політики щодо

соціального, політичного, економічного, соціокультурного, ідеологічного управління гендерними процесами та їх наслідками.

Почнемо з визнання наукового факту: гендерна політика – один із видів загальнодержавної політики, що вибудовується по-різному залежно від того, яка модель – західна чи вітчизняна – використовується як лекало, за допомогою якого можна конструювати. Теоретичний фундамент аналізу в “загальне” створює категорію політики.

Із соціологічного погляду, політика (грец. *politika* – державні чи суспільні справи) – це сфера відносин між класами, пов’язана з їхньою боротьбою за владу в державі, за визначення форм, завдань та змісту діяльності. Водночас політика – це діяльність класу, якому належить державна влада, спрямована на організацію соціального управління на користь цього класу або певних владних груп [30].

Ще один бік політики – це діяльність класів та інших соціальних груп, пов’язана з визначенням змісту, форм, завдань та функцій держави, її взаємовідносин з іншими державами. Наступна грань – політика як спосіб організації суспільного життя.

Квінтесенція категорії політика: це сфера відносин у боротьбі за владу, яка визначає завдання, форми, зміст та норми діяльності держави; це діяльність класів та інших соціальних груп, що борються за владу, і водночас це спосіб організації суспільного життя.

Приймаючи ці характеристики категорії “політика” як загальне, проаналізуємо її сутність в одному з приватних видів – гендерній політиці. Серед безлічі пропонованих інтерпретацій цього поняття найбільш точним із погляду понятійної доказовості є підхід О. А. Хасбулатової, що розкриває гендерну політику в постперебудовній Україні як політику, що зачіпає інтереси та потреби чоловіків і жінок, дії держави в досягненні гендерної рівності та конкретні заходи в галузі розвитку політики рівних можливостей [219].

О. Хасбулатова, крім дослідження гендерної політики, увела до наукового обігу поняття “жіноча державна політика” та здійснила його порівняльний аналіз із гендерною політикою, виокремивши ключові відмінності між ними.

По-перше, жіноча політика орієнтована на жінок як на дискриміновану частину населення, тоді як гендерна політика охоплює все суспільство в цілому як об'єкт впливу.

По-друге, суб'єктами жіночої політики виступають переважно соціальні служби, які працюють у напрямках підтримки жінок, сімей і дітей; у той час як реалізацією гендерної політики займаються представники різних державних інституцій.

По-третє, жіноча політика має прикладний характер і спрямована на вирішення конкретних проблем, тоді як гендерна політика є довгостроковою стратегією, що вимагає системного підходу й тривалого впровадження.

По-четверте, структура жіночої політики зазвичай зосереджується в одному або декількох міністерствах, тоді як ефективна реалізація гендерної політики передбачає створення спеціалізованих підрозділів у кожному міністерстві для оцінки впливу ухвалених рішень на забезпечення гендерної [219].

У цьому контексті показовим є приклад військової сфери. Як наголошує В. Дібров, дотримання принципу гендерного паритету має поширюватися й на армійські структури. Розширення участі жінок у сфері оборони не лише забезпечує реалізацію прав жінок на службу, а й підвищує якість управлінських рішень і сприяє руйнуванню гендерних стереотипів у галузях із традиційним чоловічим домінуванням [65].

З огляду на зазначене вище, визначимо сутність поняття “гендерна політика”. Виходитимемо з того, що це один із численних видів політики, що охоплює сферу відносин між двома найбільшими в соціальній структурі соціогендерними спільностями — чоловіками й жінками. У соціально-демографічній підструктурі суспільства ознака статі виділяє чоловічу та

жіночу соціальні групи як елементи гендерної структури населення. На підставі цього співвідношення робиться висновок про гендерну асиметрію суспільства на користь чоловіків або жінок.

У гендерній політиці, як способі організації суспільного життя, чільне місце посідає діяльність держави щодо покращення становища жінок і дітей, розвитку сімейної політики та надання допомоги й підтримки нужденним українцям, які опинилися у важкій життєвій ситуації. Поширення в Україні теорії гендерної нейтральності як норми нового гендерного порядку, що формується, уже позначилося на низці позицій щодо посилення гендерної рівноправності у сфері праці. Насамперед у царині зняття обмежень для жінок за ознакою статі на право працювати в тих галузях, де в 90-х роках минулого століття можна було працевлаштовуватися лише чоловікам.

Сама соціальна реальність демонструє затребуваність нового напрямку державної політики, що визначається у світовій науковій літературі як гендерна політика. Вона відбиває співвідношення цілей і коштів, використовуваних державою на її досягнення. У цьому питанні значущою кореляцією виступає співвідношення політики та права, політики та моральності, політики та новацій в умовах цифрової економіки, оскільки вони задають певні стандарти гендерної політики, що запроваджується державою в різних сферах суспільного розвитку.

Водночас гендерна політика як дія та діяльність не може бути константою. Вона змінюється разом із модусом соціального часу та умовами життя (історичними й соціальними). Динамізм гендерної політики в політичному процесі відображається в сукупній діяльності соціальних суб'єктів, спрямованих на формування, зміну, перетворення та функціонування політичної системи. При цьому розрізняють чотири стадії цього процесу:

- 1) конструювання політичної системи;
- 2) відтворення її компонентів та ознак;
- 3) ухвалення та виконання політико-владних рішень;

4) контроль за функціонуванням та розвитком політичної системи [219].

Сфера гендерної політики є специфічним видом соціальної діяльності, пояснення та розуміння якої вимагають аналізу зовнішніх, просторово-часових вимірів, динаміки іманентних ознак. До останніх належать соціальні й політичні інтереси, політична свідомість і поведінка, політична культура й політична поінформованість, мотивація й готовність до дій тощо.

Соціальні та економічні інтереси гендерних спільностей (і чоловічої, і жіночої), стратифіковані на різні соціальні класи (власників, середній клас, багатих і бідних; селянство й промислових робітників, інших), знаходять своє вираження в політичних ідеях та політичній ідеології, відповідно до яких вони складаються [62].

Якщо предметом політики в цілому є влада, боротьба за неї та наслідки цієї боротьби, то предметом гендерної політики є гендерна рівноправність і механізм її забезпечення в усіх сферах життєдіяльності чоловіків і жінок як системотворчих гендерних спільностей.

Об'єктами гендерної політики є дві системоутворювальні соціогендерні спільності (чоловіча й жіноча), кожна з яких володіє різним соціально-рольовим статусом, різними потребами, інтересами та формами поведінки. У цьому контексті доречно посилатися на П. Бурдьє, який, досліджуючи категорію гендера, визначав її як соціальну модель чоловіка і жінки, що дозволяє аналізувати їхнє соціальне становище в суспільстві [13].

Суб'єктами гендерної політики виступають політичні інститути й організації, покликані захищати соціальні права та інтереси жінок і чоловіків.

Мета конструктивної гендерної політики, як невід'ємної частини державної політики, полягає в покращенні соціального та правового становища жінок і чоловіків на принципах гендерної рівноправності та соціальної справедливості.

На сьогодні в державній політиці України суворо розписані стратегічні цілі розвитку культурної та освітньої, економічної та демографічної,

соціальної та інноваційної політики. Своє гідне місце в цьому переліку поступово посідає й гендерна політика, не обмежена турботою про становище в суспільстві виключно жінок.

“Жіноче питання” як парадигма XX століття відійшло в соціальне минуле. Пріоритетним напрямом XXI століття була заявлена по суті парадигма переходу до нового гендерного порядку, яка розвивається і сьогодні, поступово проникаючи в усі анклави країни та активно просуваючи завдання впровадження гендерної державної політики. Поштовхом до цього став Всесвітній форум у Китаї, присвячений становищу жінок (Пекін, вересень 1995) [32].

Кожна країна підходить до вирішення цього складного питання по-своєму і з різним успіхом, ураховуючи, що гендерна політика відрізняється від політики сімейної, економічної, соціальної. Кожний із цих напрямів відрізняється своїм предметом, але об’єкти зазначених сфер політики за своєю суттю близькі, оскільки системоутворювальними гендерними спільностями для них є чоловіча й жіноча, стратифіковані за дуже широким колом соціальних ознак, груп, показників, соціально-рольовим співтовариствам тощо. До того ж важливу гендерно-стратифікаційну функцію відіграє державна гендерна структура, вектор її гендерної асиметрії, що створює різний гендерно-країновий ландшафт.

Гендерний порядок – це система соціальних норм, політичної культури та соціальних інститутів, що формують у суспільстві ставлення до гендерних проблем та їх розв’язання.

У фокусі гендерного порядку (і в цьому його мета) – досягнення гендерної рівності. Логічний зв’язок замкнув два соціальні феномени, у яких фігурує досягнення гендерного рівноправності (у західному контексті – гендерної рівності). Але якщо новий гендерний порядок – це стратегічна мета, то гендерна політика – її інструмент.

Соціальний механізм розвитку гендерної нерівності являє собою стійку систему взаємодії гендерних груп, спільностей та соціальних інститутів у

сферах виробництва й розподілу, обміну й споживання, регульовані сформованими в суспільстві нормами культури, системою соціального управління та соціальною структурою суспільства.

Соціальний механізм реалізує дві основні функції: творчу й регулятивну. Особливістю соціального механізму є суб'єктивний характер його дії, пов'язаний із позиціями чоловіків і жінок як гендерних груп, їх реакцією й ставленням до розвитку гендерної рівності та її проявом у всіх сферах життя [18].

Рушійними силами соціального механізму є соціальні інтереси, права та потреби, які регулюють поведінку жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності. Структурально соціальний механізм являє собою п'ять соціальних блоків, тісно й послідовно пов'язаних: управлінський, статусний, соціокультурний, поведінковий і блок соціальних наслідків. Логіка дії цього механізму описується на прикладі конкретного процесу, що протікає в ході формування гендерного порядку або прийняття конкретного управлінського рішення в галузі гендерної політики й зміни соціального стану жінок і чоловіків у суспільстві.

Завдання гендерної політики – сприяти балансу гендерних відносин у суспільстві. Зрештою жіноча політика (яка так активно розвивається в Україні) стане складовою гендерної державної поряд із такими напрямками, як політика сімейна й демографічна [19].

Стійкий розвиток і гендерна політика є двома ключовими соціальними стратегіями сучасності, які нині необхідно розглядати в єдиному соціокультурному вимірі. Ідеї гендерної рівності, партнерства між статями, їхнього порозуміння та співпраці набувають глобального значення й розглядаються як необхідна умова для досягнення стійкого розвитку. Це передбачає залучення до повноцінної соціально-економічної та політичної участі тієї частини людства, яка протягом століть була маргіналізована та вважалася другорядною.

Сучасний плюралістичний світ, орієнтований на демократію та розвиток громадянського суспільства, більше не сприймає подібну нерівність як прийнятну норму. Водночас одним із ключових викликів нового тисячоліття є глибинне переосмислення й перебудова гендерних структур на засадах ідеології рівних прав і можливостей, а також активне залучення значного, досі недостатньо використаного потенціалу жіночого населення до процесів стійкого розвитку.

Суспільства, де жінки усунуті від участі в громадському житті та процесах ухвалення рішень, не можуть бути повноцінно демократичними. Лише за умови, коли політичні рішення приймаються за участі як жінок, так і чоловіків із урахуванням їхніх поглядів та інтересів, концепція демократії набуває справжнього змісту та динамічного розвитку.

Насправді, чи можна вважати “демократією” соціальну структуру, у якій існує явна й прихована дискримінація значної частини громадян? Демократія повинна усвідомлювати й відчувати особливості статі, а рівний розподіл влади між жінками й чоловіками в процесі ухвалення рішень зміцнює та збагачує демократію. Як зазначається в фундаментальному підручнику з основ демократії, демократична система передбачає рівну участь обох статей у прийнятті рішень [140].

Міжнародна спільнота розглядає гендерний підхід не лише як інструмент побудови “демократії для всіх”, а й як ключовий елемент у глобальному вимірі, що стосується майбутнього всієї людської цивілізації. У цьому контексті гендерна проблематика визнається глобальною та тісно пов’язаною з процесами розвитку, адже гендерна нерівність обмежує права й можливості майже половини населення світу, що, у свою чергу, гальмує сталий і гармонійний розвиток людства загалом. Від гендерної диспропорції страждають не лише ті, хто зазнає дискримінації, а й ті, хто її породжує. Хоча в політичному дискурсі гендерні питання часто зводяться виключно до становища жінок, сучасні дослідження дедалі частіше вказують на те, що йдеться про ширшу проблему – проблему загального розвитку [37].

Гендерна нерівновага заважає становленню повноцінних форм соціальної діяльності, здатних враховувати досвід і потреби обох статей. Зокрема, обмежена присутність жінок у політичному житті та їх відсторонення від процесів ухвалення рішень на різних рівнях знижують ефективність державного управління. Жінки можуть внести в політику нову систему пріоритетів, запропонувати інші підходи до ведення політичного діалогу, сприяти формуванню більш узгодженого, людяного та чутливого до суспільних потреб стилю управління. Крім того, жінка як мати відіграє ключову роль у формуванні майбутнього покоління – саме від її освіченості, соціального становища та стану здоров'я значною мірою залежить якість людського капіталу в найближчій перспективі.

Проблема гендера, що розглядається в контексті управління, закономірно пов'язується з іншою актуальною проблемою сучасності – бідністю. З одного боку, бідність посилює гендерні невідповідності. Нерівне становище хлопчиків і дівчаток у питанні доступу до освіти або адекватного медичного обслуговування гостріше проявляється серед бідних. З іншого боку, гендерна нерівність затримує розвиток.

Передбачуване рішення – комплексний підхід, постановка проблем гендера в контексті широких соціально-економічних перетворень: реформування державних інститутів з метою надання рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків; вирівнювання диспропорцій у доступі до економічних і політичних ресурсів; руйнування жорсткої системи гендерного розподілу праці; зміна співвідношення влади, стимулів і ресурсів у домашньому господарстві.

Визначити стійкий розвиток у гендерному аспекті можливо лише шляхом звільнення від негативних соціально-економічних характеристик: убогості, хвороб, недоїдання, нещастя. Передусім це позитивне коло проблем: створення таких соціальних інфраструктур, які б сприяли упевненому, без стрибків і спадів, економічному зростанню, формуванню цивільних структур, створенню умов для особистісного самовиявлення кожної людини – чи то

чоловіка, чи то жінки. Усі вони повинні мати рівний доступ до економічних, політичних, освітніх ресурсів, до можливостей виражати власні інтереси й досягати своїх життєвих цілей.

Основною метою державної гендерної політики є забезпечення реальної гендерної рівності. Це передбачає надання кожній людині можливості вільно обирати життєвий шлях і розвивати власні здібності без упереджень і обмежень, нав'язаних гендерними стереотипами та традиційною системою гендерних ролей. І. Гірדман трактує гендерну систему як комплекс взаємин між чоловіками та жінками, що охоплює уявлення, формальні й неформальні норми та правила, сформовані з огляду на роль, статус і функції статі в суспільстві. Саме на базі ключових принципів цієї системи вибудовується поділ обов'язків, розподіл трудового навантаження, доходів, доступу до економічних та інтелектуальних ресурсів, а також до процесів ухвалення політичних рішень [62].

Як розширення своєї концепції, шведська дослідниця І. Гірדман підкреслює, що гендерна система закріплює соціальну підпорядкованість жінок через подвійні стандарти, які відтворюються в культурі, праві, економіці та сімейному укладі. На її думку, саме такі стандарти формують ієрархічну структуру відносин між статями, у межах якої чоловіки мають структурну перевагу в доступі до влади, ресурсів і можливостей самореалізації [258].

Гендер припускає, що особистісний розвиток жінок розуміється як умова особистісного розвитку чоловіків і, навпаки, особистісний розвиток чоловіків є передумова жіночого зростання й активності. Як наслідок, виграє суспільство, дістаючи можливість залучення величезного потенціалу досі не використаних творчих сил і можливостей. Гендер не на словах, а на ділі означає передусім вихід на найглибинніший пласт гендерної проблематики – до трансформації психології, зміни свідомих і несвідомих складових гендерного світогляду і формування сучасних гендерних моделей самосвідомості й типів поведінки.

Як зазначають Б. Чіслагі та Л. Гайзе, зміна соціальних норм у сфері гендерних відносин є складним процесом, що потребує уникнення типових помилок, зокрема надмірного тиску, ігнорування місцевого контексту або недооцінки внутрішньогрупової динаміки. Розуміння цих механізмів дозволяє ефективніше трансформувати патріархальні установки в управлінських і політичних структурах, що особливо актуально в умовах пострадянського простору, де соціальні уявлення часто консервативні за своєю природою [232].

Перше завдання – викорінювання гендерних забобонів, упереджень, стереотипів і стандартів, що закарбувалися в людській психіці за допомогою засвоєння певних норм, зразків, культурних кодів, гендерних метафор і національних звичаїв. Друга, тісно пов'язана з першою, – формування нових моделей свідомості й поведінки відповідно до сконструйованих у культурі зразків партнерської взаємодії обох статей, без тієї переважання одного над іншим. Така постановка питання змінює співвідношення завдань і пріоритетів гендерної політики.

На наш погляд, першим завданням, від вирішення якого залежатиме доля всіх інших, має бути зміна людської психології. Без цього важкоздійснюваного, але первинного гендерного завдання, усі інші не матимуть сенсу. Висунення на перші позиції пріоритету зі зміни свідомості трансформує ієрархію гендерних інструментів, серед яких зазвичай називають гендерне законодавство, гендерну статистику і бюджет, гендерну освіту і ЗМІ. Усі ці інструменти, безумовно, мають бути задіяні в глобальній акції з трансформації свідомості. Першу скрипку повинні грати такі сфери, як культура, освіта, ЗМІ. Саме вони відповідають за трансляцію стереотипів і мають можливість переорієнтовувати свідомість, скориставшись сконструйованими зразками й моделями гендерних взаємовідносин.

Термін “нова гендерна самосвідомість” вимагає роз'яснень з теоретичної точки зору. Зрозуміло, що мається на увазі реальна гендерна рівність прав і можливостей, а не тільки гендерне рівноправ'я перед законом. Можливі декілька тлумачень терміну “рівність”.

Перший, усе ще не актуальний стереотип абстрактної рівності, властивий ліберальному фемінізму: жіноча відмінність повністю заперечується, співвідносячись із “дискримінацією за ознакою статі”. Ідеться про повну соціальну рівність чоловіка й жінки, без визнання істотних відмінностей їхнього життєвого призначення. Подібна модель практично спричиняє до ототожнення категорії “жінка” з категорією “чоловік”. Жінки, як і чоловіки, можуть займатися будь-якими типами діяльності, спускатися в шахти, керувати надзвуковими літаками тощо. Подібна інтерпретація призводить до скасування спеціального законодавства, що захищає працю жінок, як це сталося в багатьох країнах Європи, зокрема у Швеції.

Теорія гендера інакше трактує питання про тотожність і відмінність. Відмінність у правах, у доступі до економічних, політичних і освітніх ресурсів, безумовно, повинна припинитися, згідно з вимогами статті 1 Конвенції. Але є й інший сенс поняття “відмінність”, пов’язаний із визнанням того, що існує дві протилежні статі з унікальним і нетотожним життєвим досвідом, психологією, мисленням, системою цінностей [32].

Жіночий світ визначається материнством, і тут немає небезпеки “біологічного детермінізму”. Материнство – категорія передусім духовно-моральна, соціально-культурна і навіть політична. Це жіноче призначення, яке характеризує унікальність і безцінну гідність жіночої долі.

Гендерна політика, безумовно, повинна орієнтуватися на нетотожний життєвий світ чоловіків і жінок, прагнучи створити умови, за яких материнство стане не перешкодою, а умовою особистісного самоздійснення жінки [16]. Буде покладений кінець доленосній суперечності між репродуктивною функцією та особистісним становленням жінки. Суспільство спроможне створити таку соціальну базу, за якої материнство сприятиме розкриттю творчого й культурного потенціалу жінки. Тож гендерну рівність потрібно розуміти по-перше, як рівність шляхом відмінностей, по-друге, як рівність відмінностей.

Чоловіче й жіноче бачення світу не зводяться одне до одного, але не можуть оцінюватися за шкалою краще-гірше або нижче-вище. За такого розуміння дається інша оцінка традиційно жіночим сферам діяльності: домашня праця й виховання дітей визнаються як не лише економічні, але й соціально-культурні складові соціальної діяльності. Концепція рівності, що ґрунтується на визнанні відмінностей, передбачає взаємозалежність двох напрямів у реалізації гендерної політики: з одного боку – економічне та особливо політичне просування жінок, а з іншого – активне залучення чоловіків до традиційно “жіночих” сфер, таких як ведення домашнього господарства та виховання дітей. Як можуть жінки успішно реалізувати право на політичну участь, якщо не станеться “прориву” і в іншому напрямі – залученні чоловіків на їхню територію. Помітимо, що ці два вектори доки нерівнозначні за силами.

Жінки України, принаймні активна їх частина, набули високого рівня політичної свідомості й політичної культури, усвідомивши важливість жіночого представництва в структурах влади; формується новий феномен жіночого підприємництва в Україні. Чоловіки, навпаки, не відчують такого пристрасного бажання розділяти “жіночі” турботи, намагаючись утримувати міцні позиції в чоловічих сегментах економіки й політики. Визнання концептуальної значущості жіночого погляду, материнського мислення та материнської логіки дозволяє інакше розглянути суть того, що називають політичною участю жінок [20].

Раніше вважалося, що присутність у владних структурах і політиці в незначних пропорціях дозволяє жінці “грати за чоловічими правилами” і здатна трансформувати традиційний тип ліберальної демократії. Саме жінка спроможна привнести до “списку” традиційних ліберальних цінностей (справедливість, визнання прав особистості) такі загальнолюдські цінності, як турботу, співчуття, взаєморозуміння, підтримку, первинність у досвіді материнства.

Гендерна політика – складова соціальної політики держави. Але політика може стати соціальною тільки в тому випадку, коли вона є “гендерно чутливою”. Соціальні проблеми – це те, що хвилює передусім жінок і про що вони, на відміну від чоловіків, говорять на повний голос, отримавши доступ до ресурсів влади.

Тепер про другий вектор: доступ чоловіків до ресурсів домашньої праці й виховання дітей. Участь чоловіків у сфері сімейних обов’язків також сприятиме трансформації цього типу діяльності.

По-перше, буде поставлена під сумнів патріархальна структура сім’ї, яка відтворює традиційний гендерний розподіл праці: чоловік – годувальник, жінка – господиня й мати.

По-друге, пам’ятаючи принцип теорії гендера: особисте – політичне, можна сподіватися на подолання владних ієрархій і домінування чоловіка в сім’ї, що є умовою подолання патріархальних традицій і в соціальному світі. Можна сказати, що передумовою успішного просування жінки до влади та політики є зміною її позицій у родині, тобто успішне розв’язання політичних проблем влади на рівні сім’ї.

По-третє, поява чоловіків на “сцені” виховання власних дітей створить нову цілісну систему формування людської особистості з урахуванням взаємодоповнювальних чоловічих і жіночих векторів.

З позицій переосмисленої парадигми гендерної політики концепція стійкого розвитку отримує нові імпульси. Не має сенсу говорити про стійкий розвиток поза гендерним контекстом. Розвиток може бути стійким тільки в тому випадку, коли жінки стають повноправними суб’єктами і економіки, і політики, і сімейного життя, що є умовою особистого становлення чоловічого населення планети.

Гендерний порядок – це система соціальних норм, політичної культури та суспільних уявлень щодо гендерних ролей і питань, пов’язаних із гендерною рівністю. У більшості суспільств гендерний порядок є патріархальним, тобто характеризується явною перевагою чоловіків у

публічній сфері, жорстким контролем над поведінкою жінок, поділом ролей та асиметричним розподілом ресурсів. Модернізація суспільства формує передумови для розвитку егалітарного гендерного порядку, за якого індивід має велику свободу вибору своєї ролі, у суспільній сфері присутні відносно однаковою мірою чоловіки й жінки, ресурси розподілені рівномірно між статями. Питання побудови паритетного суспільства залишається дискусійним у науковому середовищі: частина дослідників бачать у ньому утопію, інші – практичну перспективу [40].

Відомий американський політолог Рональд Інглхарт зазначав, що гендерна рівність є важливим індикатором, який відображає рівень розвитку та демократичності держави. Вчений детально дослідив взаємозв'язок між політичною представленістю жінок і ступенем демократичного розвитку суспільства у своїй праці “Гендерна рівність та демократія” [261].

Отже, можна дійти висновку, що країни з високим рівнем представництва жінок у політичних структурах не лише забезпечують найвищі стандарти громадянських прав і свобод, а й демонструють вищий рівень економічного розвитку. Це пов'язано з тим, що такі держави формують сприятливе середовище для політичного та економічного різноманіття, толерантності, інклюзії та довіри між громадянами.

Сьогодні світова спільнота визначає гендерну політику як державну та громадську діяльність, спрямовану на встановлення рівності чоловіків і жінок у всіх сферах життєдіяльності”, і тим самим легітимує структури громадянського суспільства як акторів гендерної політики. Неурядовим організаціям відводиться особлива роль у розвитку ідеї гендерної рівності шляхом мобілізації руху, встановлення міжсекторних зв'язків із державними структурами та бізнесом за допомогою функції контролю та впливу на політику, формулювання соціального замовлення в науці тощо.

Сьогодні ми спостерігаємо, як у розвинених суспільствах відбувається поступовий перехід від жорстко ієрархічної моделі управління до колегіальної. Ієрархічний, умовно “чоловічий” стиль ґрунтується на

принципах домінування й суперництва, тоді як колегіальний, асоційований із “жіночим” підходом, надає пріоритет співпраці, взаємній підтримці та командному лідерству. Такий стиль дедалі більше витісняє традиційні ієрархічні та бюрократичні моделі, оскільки вважається більш ефективним для забезпечення стабільності та сталого розвитку суспільних інституцій.

У цьому контексті слід відзначити Кодекс корпоративного управління, ухвалений Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку у 2020 році. Документ містить рекомендації щодо інтеграції принципів гендерної рівності у внутрішню політику компаній, зокрема при формуванні рад директорів, здійсненні кадрової політики та оцінюванні ефективності управлінських практик [92].

Утвердження гендерної рівності є складовою масштабної культурної трансформації, яка трансформує традиційні суспільні моделі та стимулює розвиток демократичних інституцій. Визнання гендерної рівності як цінності сприяє переходу до постматеріалістичних орієнтирів, зосереджених на самореалізації особистості, що, своєю чергою, позитивно впливає на економічне зростання країн.

1.3. Гендерна структура ринку праці й зайнятості в сучасній Україні

Розподіл праці за ознакою статі покладено в основу статусу жінок і чоловіків та підтримується діяльністю багатьох інститутів у масштабах усього суспільства. Це глибоко вкоренилося в нашої свідомості, упливаючи на зразки поведінки. У свою чергу зразки поведінки створюють основу для соціальних інститутів, які потім транслують і відтворюють їх.

Ринок праці має значний вплив на суспільний розвиток. Зокрема М. Вебер вважав, що ринок праці разом із приватною власністю і статусом має вирішальний вплив на соціально-економічну структуру суспільства, створюючи й легітимізуючи нерівність [17].

Важливу роль у виявленні соціально-економічних диспропорцій відіграє якісна гендерна статистика, що дозволяє об'єктивно оцінити стан зайнятості жінок і чоловіків в Україні. У спеціалізованому виданні “Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення” (2010) наведено структуровані статистичні дані щодо участі жінок і чоловіків у ринку праці, рівня їх зайнятості, доходів та доступу до керівних позицій, що підтверджує актуальність подальшого вдосконалення системи гендерного моніторингу в національній політиці [51].

Впровадження соціально-трудової інклюзії розглядається як стратегічний напрямок державної політики у сфері зайнятості, особливо в контексті розширення доступу жінок до ресурсів ринку праці та подолання бар'єрів, пов'язаних з гендерною дискримінацією [149].

Як зазначають Льюїс М. А. та Локхед М. Е., гендерна нерівність в освіті виступає однією з форм соціального виключення, що безпосередньо впливає на становище жінок на ринку праці, їхню участь в управлінських структурах та доступ до посад з високим рівнем відповідальності. Освітня система, яка не забезпечує рівних можливостей для жінок і чоловіків, створює нерівні стартові умови для професійної реалізації, що зумовлює потребу в інтеграції освітнього аспекту до механізмів державної гендерної політики [267].

Виникнення й розвиток ринку праці як інституту, що забезпечує посередницьку роль між видами робіт і людьми, які можуть їх виконати, пов'язують із розвитком капіталістичного способу виробництва. На ринку праці людина стає пропозицією, що виставляє на продаж власні здібності, талант, навички, кваліфікацію. Іншими словами, людина дістає можливість обміняти ці якості на гроші (чи їх еквівалент), що дозволяє їй зайняти певну нішу в суспільстві й дотримуватися того чи іншого стилю життя. У цьому сенсі, на думку М. Вебера, подібний механізм диференціації характерний тільки для капіталістичного суспільства, що має в розпорядженні розвинені інститути регулювання ринкових відносин і відповідно має високий рівень формалізації стосунків між суб'єктами ринку [17].

Отже, ринок праці – це соціальний інститут, у рамках якого людина шукає робоче місце й влаштовується на нього для того, щоб, виконуючи певну роботу, заробляти собі на життя. Необхідна умова виникнення ринку праці – наявність тих, хто купує працю, і тих, хто працю продає. У зв'язку із цим ринок праці є механізмом співвідношення попиту на працю і його пропозиції. Суб'єктами ринку праці виступають індивіди, організації (у тому числі організації людей, які продають свою працю), держава. Держава не лише регулює взаємовідносини між покупцями і продавцями праці (за допомогою законодавства, розроблення державних програм, розподілу державних замовлень), але і є одним із видатних покупців.

Сфера зайнятості – це сукупність, континуум робіт, тобто безперервна множина, яка існує в суспільстві. Аналізуючи становище людини на ринку праці, як правило, досліджують її досвід пошуку роботи і найму. Розглядаючи людину у сфері зайнятості, вивчають питання, пов'язані з виконанням роботи.

Ринок праці охоплює не весь континуум робіт, а тільки його оплачувану частину. Він оперує видами робіт, виконання яких означає виробництво товарів і послуг, що мають покупців. Тому низка робіт опиняється за рамками ринку праці. Це роботи, які знаходять виконавців за допомогою інших механізмів, наприклад, інститутів шлюбу й спорідненості. Роботи, якими оперує ринок праці, можуть за змістом збігатися з тими, що знаходяться поза його межами. Наприклад, оплачувана робота найманої прислуги збігається за змістом із неоплачуваною роботою домогосподарки. Ринок праці також не охоплює волонтерську роботу і сферу неформальної економіки.

Дослідження ринків праці та зайнятості з точки зору прояву впливу на них гендерної структури з'явилися порівняно недавно. Представники марксистського напрямку першими зосередили увагу на вивченні чинників гендерної нерівності, взаємозв'язків капіталістичної та гендерної системи. Глибший аналіз був здійснений феміністками марксистського спрямування в другій половині XX століття. У той же період гендерні аспекти ринку праці й зайнятості отримали нове звучання в рамках неокласичної економічної теорії.

Останніми десятиліттями ХХ століття до гендерної проблематики звернувся інституціональний напрям, який розглядає роль держави й інших інститутів у регулюванні гендерних стосунків на ринку праці та у сфері зайнятості [39].

Питання взаємозв'язку гендеру та економіки набули активного розвитку у вітчизняній науковій традиції на межі соціологічного й економічного дискурсів, особливо з 1990-х років. Як зазначає Білинська М. М., аналіз економічних процесів через призму гендеру дозволяє виявити нерівномірний розподіл ресурсів, можливостей і обмежень у сфері зайнятості, що є наслідком інституційних перекосів та соціокультурних очікувань щодо ролі жінок і чоловіків у суспільстві [11]. Вітчизняні дослідниці, зокрема Білинська М. М., Гонюкова Л. В., Воронько Л. О., приділяють увагу гендерній диференціації в оплаті праці, структурі зайнятості, а також впливу державної політики на рівень економічної участі жінок [11]. У роботах Супрун В. В. розглядаються проблеми гендерного бюджетування та управління соціальними програмами, що також включають аспекти гендерної економіки [190]. Крім того, Говорун Т. В. і Кікінежді О. М. підкреслюють роль гендерних стереотипів у формуванні професійної ідентичності та освітніх траєкторій, що безпосередньо впливають на доступ до економічних можливостей та вертикальної мобільності [32].

Аналіз гендерної структури ринку праці й зайнятості передбачає оцінку дій або процесів, що відбуваються на ринку праці та у сфері зайнятості з точки зору їх впливу на чоловіків і жінок, а не на населення в цілому. Як правило, одним із завдань таких досліджень стає виявлення наявності/відсутності дискримінації однієї статі по відношенню до іншої та гендерної нерівності у сфері зайнятості й ринку праці. Перш ніж перейти до аналізу емпіричних даних, розглянемо детально теорії, які ми використовуватимемо з метою інтерпретації й пояснення наявної міжстатевої нерівності у сфері зайнятості й ринку праці.

Зупинимося на неокласичній теорії ринку праці, яка дістала назву теорії рівноважного ринку. Вона побудована на таких припущеннях:

- 1) ринок праці інформаційно прозорий (інформація доступна всім);
- 2) індивіди раціональні (можуть передбачати корисність від тієї або іншої своєї дії та вчиняти так, щоб максимізувати корисні наслідки);
- 3) бар'єри відсутні, отже, на ринку наявна повна конкуренція.

Неокласичний підхід, і зокрема теорія людського капіталу, пояснюючи існування гендерної нерівності на ринку праці, а саме наявність професійної сегрегації за ознакою статі, вказує на те, що жінки мають менший людський капітал порівняно з чоловіками. Це спостерігається як у момент виходу жінок на ринок праці (що пов'язано з нижчим рівнем освіти й професіями, менш затребуваними на ринку), так і впродовж усього періоду зайнятості (менший професійний досвід у зв'язку з перервами в роботі через народження й виховання дітей, доглядом за пристарілими родичами та іншими сімейними обов'язками). Із цього випливає висновок про нижчу, на відміну від чоловічої, продуктивність жіночої праці і як наслідок цього – нижчу оплату праці.

У неокласичній теорії також підкреслюється той факт, що жінки несуть основну відповідальність за виховання дітей і виконання домашньої роботи, що, як зазначалося вище, призводить до меншого професійного досвіду. Згідно з теорією, названі обставини визначають раціональний вибір жінок на ринку праці, примушуючи їх із більшою вірогідністю обирати професії з відносно високою початковою заробітною платою, низькою віддачею від професійного досвіду й витратами унаслідок тимчасового відходу зі сфери зайнятості (зокрема професії, що характеризуються підвищеною гнучкістю режиму робочого часу) [67].

Подібний підхід, на наш погляд, виглядає не зовсім послідовним, якщо враховувати такі процеси. По-перше, зростання професійної зайнятості жінок за останні десятиліття. По-друге, зменшення обсягів домашньої праці в багатьох країнах у зв'язку зі скороченням народжуваності й широким використанням часозберігаючої побутової техніки. По-третє, зростання частки домогосподарств, очолюваних жінками, сприяє тому, що більшість із них вимушена постійно працювати, тобто відбувається фемінізація

відповідальності за забезпечення економічного існування родини. Як наслідок, жінки починають набувати все більшого професійного досвіду, що у свою чергу, згідно із неокласичною теорією, повинно поступово спричинити до значних змін у перевагах жінок відносно професій і видів діяльності. Проте насправді професійна сегрегація за ознакою статі й у цілому гендерна нерівність на ринку праці та у сфері зайнятості в усьому світі залишається на досить високому рівні. Гендерні диспропорції в зайнятості в Україні мають глибокі соціально-економічні корені, про що свідчать праці К. Возьного [21].

Інституціоналісти наголошують, що на ринку праці діють інституційні бар'єри, які стримують мобільність робочої сили та, відповідно, знижують рівень конкуренції. Ці обмеження встановлюються як з боку постачальників праці, зокрема профспілок, так і з боку роботодавців, які формують формальні та неформальні правила щодо того, які категорії працівників вважаються прийнятними для виконання певних видів робіт [32]. Як зазначають Аджемоглу та Робінсон, економічне зростання і добробут суспільства значною мірою залежать від інклюзивних політичних і економічних інституцій [1].

Думка інституціоналістів полягає в тому, що соціальні інститути відіграють важливу роль у структуризації найму, звільненні працівників і просуванні на посаді, а також у визначенні рівня оплати праці. Ці теорії виходять з того, що ринок праці сегментований за низкою ознак і в цілому не є конкурентним, оскільки перехід працівників з одного сегменту в інший ускладнений. Отже, функціонування ринку праці описується не лише як співвідношення попиту й пропозиції на працю, але і як формальні та неформальні правила, норми, звичаї, що панують у суспільстві.

Найбільш відомою пояснювальною теорією сегментації виступає концепція подвійного ринку праці, згідно з якою ринок розділений на первинний і вторинний сектори з різними умовами зайнятості. Робочі місця первинного сектора привабливі з точки зору оплати й умов праці, соціальної захищеності працівників, а також перспектив посадового просування. Робочі місця вторинного сектора, навпаки, характеризуються низьким рівнем оплати

праці, несприятливими умовами, низькою соціальною захищеністю й відсутністю перспектив посадового просування. Найбільш важлива теза описуваної теорії полягає в тому, що трудова мобільність між секторами обмежена, і, отже, не відбувається згладжування відмінностей між ними.

Існують й інші теорії сегментації, наприклад виділення “прогресивних” робочих місць на ринку праці. Міжнародна організація праці поділяє ринок на “формальний” і “неформальний” сектори. Під останнім розуміється “професійна діяльність (як основна, так і вторинна зайнятість), що приносить дохід, але не є легальною, регульованою контрактними зобов’язаннями” [275, с. 109]. Аналіз неформального сектора викликає труднощі, пов’язані з відсутністю статистичного обліку (систематичного збору інформації), бо цей сектор включає широкий діапазон різних видів діяльності, починаючи з нелегального виробництва товарів і послуг і закінчуючи діяльністю зареєстрованих малих підприємств у всіх галузях промисловості.

Щодо аналізу гендерної нерівності на ринку праці, то у сфері зайнятості це спричиняє гендерну професійну сегрегацію. Теорії сегментації ринку праці можуть бути модифіковані: первинний сектор співвідноситься з “чоловічими” професіями й видами діяльності, вторинний – із “жіночими”. Тоді низький рівень оплати праці можна пояснити тією обставиною, що більшість жінок, які працюють, зосереджена в обмеженому числі професій (ефект переповнювання), що призводить до зниження рівня оплати праці. Чоловіки зайняті в ширшому колі професій, що, у свою чергу, виключає ефект переповнювання й забезпечує більш високі заробітки [62].

Характер робочих місць первинного сектора дозволяє припускати, що жінки тут представлені меншою мірою, ніж чоловіки. Як правило, фірми, які працюють у цьому секторі, мають певну владу на ринку, що захищає їх від конкуренції. І навпаки, фірми, які працюють у вторинному секторі, функціонують у режимі високої конкуренції. Оскільки робочі місця в первинному секторі мають більшу стабільність і державну захищеність, можна припустити, що фірми цього рівня приділяють велику увагу

внутріфірмовому професійному навчанню й стабільності персоналу. Тому чоловіки, які мають менш переривчастий трудовий стаж, ніж жінки, отримують перевагу під час найму на роботу до фірм первинного сектора.

Наступна економічна теорія, пов'язана з ідеєю сегментації ринку праці, – теорія статистичної дискримінації. Вона ґрунтується на припущенні про те, що між окремими групами найманих робітників існують відмінності в рівнях продуктивності праці, кваліфікації, професійного досвіду тощо. Передбачається, що ухвалення рішень про найм і просування на посаді пов'язане з витратами на пошук необхідної інформації та відбір кандидатів. За таких умов раціональна стратегія працедавця полягає в тому, щоб дискримінувати певну групу працівників (зокрема жінок), якщо витрати, пов'язані з визначенням різної середньої продуктивності груп (наприклад, чоловіків і жінок), є меншими, ніж витрати, пов'язані з виявленням індивідуальної продуктивності окремого працівника – чи то чоловіка, чи то жінки. Це пояснює, чому в окремих професіях зайняті майже виключно чоловіки, хоча існує чимало жінок, які мають більш високий рівень освіти, здібності й професійний досвід порівняно з чоловіками.

Р. Анкер вважає, що теорія статистичної дискримінації ігнорує один важливий аспект – роль гендерної професійної сегрегації у відтворенні дискримінації на ринку праці в наступних поколіннях. Оскільки жінки, як правило, належать до групи, яка дискримінується на ринку праці, вони з більшою вірогідністю здобуватимуть освіту менш високого рівня, ніж чоловіки, а їх професійний вибір відтворюватиме наявну гендерну сегрегацію. Крім того, зазначена модель мало придатна для пояснення дискримінації в просуванні на посаді [227].

Теорії сегментації добре підходять для пояснення гендерного нерівності на ринку праці, оскільки вони виявляють наявність професій, що сегрегують, і деякі сектори ринку. Водночас вони не пояснюють причин гендерної сегментації професій, тим більше у випадках, коли одна й та сама професія наявна як у первинному, так і вторинному секторі ринку праці.

На закінчення огляду економічних концепцій, зокрема неокласичної і інституціональної теорій, для пояснення гендерної нерівності на ринку праці слід зазначити, що за їх межами залишається ціла низка істотних чинників, що мають позаекономічний характер і не пов'язані з функціонуванням ринку праці. До них належить факт існування “жіночих” і “чоловічих” професій, і те, що жінки опановують менш затребувані ринком професії. Далі те, що виконання домашніх обов'язків і догляд за дітьми виявляються майже виключно прерогативою жінок. І найбільш незліасовним моментом, з точки зору економічних моделей, є питання про те, чому, незважаючи на підвищення рівня освіти жінок і зростання масштабів їхньої зайнятості, не відбувається істотних змін у рівні професійної сегрегації за ознакою статі?

Дослідження цих проблем можна знайти, звернувшись до феміністських і гендерних теорій, що аналізують ринок праці з точки зору гендерної нерівності. Ці теорії оспорюють деякі позаекономічні припущення, які економістами розглядаються як задані. Зокрема те, що виконання домашніх обов'язків і догляд за дітьми – головні повинності й зона відповідальності жінок, а виконання функції годувальника – обов'язок і сфера відповідальності чоловіків. Гендерні теорії виходять з того, що статус жінок на ринку праці є наслідком їхнього підпорядкованого становища в сім'ї і відображенням патріархальної організації суспільства.

Однією з головних тем у гендерних теоріях виступає проблема розподілу праці за ознакою статі, оскільки існуючі уявлення про “чоловічу” і “жіночу” роботу “створюють гендер” такою ж мірою, як й інтерпретація біологічних відмінностей. Гендерний розподіл праці, що визначає чоловічі та жіночі ролі, має вирішальне значення у формуванні структури гендерних стосунків у суспільстві. Від початку 1980-х років у рамках феміністської теорії з'являється все більше робіт, присвячених гендерним стосункам на ринку праці, у публічній сфері [25; 226].

Розвиток індустріального капіталізму спричинив утворення сегрегації – горизонтальної і вертикальної. Жінки виконують роботу, відмінну від тієї, яку

виконують чоловіки, – горизонтальна сегрегація, і посідають місця на нижчих рівнях трудової ієрархії – вертикальна сегрегація. Інтенсивність сегрегації розрізняється залежно від виду діяльності. Як помітив Р. Коннелл: “Дуже мало жінок-моряків і чоловіків-секретарів, але досить багато людей обох статей працює клерками, крамарями, торговими представниками, програмістами й учителями. Більшість видів аграрної праці виконуються спільно” [234, с. 105].

Велике значення для аналізу “чоловічої” і “жіночої” роботи мають статті Х. Хартманн: “Капіталізм, патріархат і сегрегація робочих місць за статтю” (1979) і “Нещасливий шлюб марксизму з фемінізмом: у пошуках прогресивнішого союзу” (1981) [217; 218]. Її аргументи полягають у тому, що з розвитком капіталізму ринок праці стає основою для збереження матеріальної бази, на якій ґрунтується патріархат, підтримуваний контролем чоловіків над жіночою працею.

Суть контролю полягає в тому, щоб не допускати жінок до високооплачуваних робочих місць. Тому жінки змушені розглядати шлюб як засіб розв’язання матеріальних проблем і змиритися зі своєю експлуатацією. Х. Хартманн підкреслює, що “права чоловіків” підтримуються інституціонально. На її думку, матеріальний базис влади чоловіків над жінками полягає саме в контрольованому доступі до робочих місць, які самі по собі гендерно нейтральні – “порожні осередки”, доступ до яких регулюється патріархальними механізмами [286].

Проте ця концепція була піддана критиці. Так, С. Кокберн висунула тезу про те, що чоловіки на ринку праці мають не лише економічну, але й соціополітичну, а також фізичну владу над жінками [233]. Під соціополітичною владою вона мала на увазі чоловічу солідарність і різні організації, що її підтримують, як-от: клуби, профспілки й різноманітні асоціації, а під фізичною – ті критерії, які приймаються, щоб довести фізичні переваги чоловіків перед жінками: велику силу, технічні здібності тощо. Акцентування уваги на фізичних чинниках було дещо незвичайним, оскільки дослідники феміністської орієнтації, як правило, вважали за краще не

розглядати цей аспект, вважаючи, що це зміцнило б есенціалістські позиції. С. Кокберн доводить, що фізична сила й технічні здібності не властиві чоловікам від народження, а швидше виховуються в процесі соціалізації [233]. Подібний приклад можна навести й відносно жінок: дівчаткам не властива слабкість від народження, їх виховують як слабких (фізично і психологічно), м'яких тощо. Отже, на її думку самі уявлення про чоловічу силу й критерії, за якими вона оцінюється, – політично організовані соціальні конструкти. Дослідник описує безліч соціальних практик, за допомогою яких конструюється фізична перевага чоловіків над жінками, і самі технологічні процеси організовуються не як гендерно нейтральні, а певним чином пристосовані до “чоловічих” і “жіночих” робочих місць.

Цікавим у зв'язку з цим є висловлення Р. Коннелла. Він підкреслив, що дискусії з приводу “відповідної технології” – механізмів або техніки, які менш шкідливі для довкілля, або дешевші, або спеціально пристосовані для потреб країн Третього світу, – зробили очевидним той факт, що виконання роботи визначається не лише суто технічним міркуванням [235]. Є навіть альтернативні способи виробництва ядерної бомби. Державна соціотехнічна система так само, як індустріальне виробництво або домашня робота, може бути організована по-різному. Тому конкретні технічні проекти й практики, здійснювані в цей момент, завжди говорять про відповідний вибір. Поточний трудовий процес ґрунтується на технології, створеній з розрахунку на певні умови, у тому числі й на розподіл праці за статтю. Наприклад, верстати на бавовняних фабриках в північно-східній Англії і південній Шотландії на зорі індустріальної революції конструювалися так, щоб на них могли працювати жінки і діти, які вважалися тоді більш дисциплінованою й слухняною робочою силою. Тоді перед власниками фабрик постала проблема: що робити з їхніми чоловіками для того, щоб притягнути таку зручну робочу силу.

Етнографічне дослідження британського мотороскладального заводу, яке виконав Р. Кавендіш “Працюючи на конвеєрі” (1984), показало абсолютний розподіл між видами робіт, які виконують жінки і чоловіки. “Було

очевидно, – зауважує автор, – що єдина кваліфікація, яка потрібна для отримання кращої роботи, полягає в тому, щоб бути чоловіком” [251, с. 74]. На описаній вище фабриці управління здійснювалося чоловіками. Така ж ситуація була в профспілці. Обидві ці ієрархії чинили опір спробам жінок-робітниць провести неофіційний страйк, спрямований на зміну цієї системи. На заводі стала гендерна нерівність і відсутність гендерної політики в державі.

За межами конкретного робочого місця здійснюються глобальніші процеси, які визначають статевий розподіл праці для певних категорій робітників. Конструювання розподілу праці за статтю не пов’язане лише з розподілом роботи між певними людьми. Воно включає і конструювання цієї роботи як такої.

У цілому чоловіки виявилися спроможними обернути свої фізичні відмінності на соціальну й економічну перевагу над жінками: “вони організували свою зайнятість так, щоб отримувати вигоду від тих відмінностей, які самі й сконструювали. Атрибути сили й майстерності широко використовуються також у конкуренції між чоловіками при створенні ними своєї ієрархії, яка дозволяє їм панувати над жінками” [141].

Як вважає Р. Коннелл, “...сама по собі ідея розподілу праці є занадто вузькою. Ми маємо справу не просто з розподілом роботи, але й із природою та способом організації самої роботи. Не можна відокремити і той факт, що розподіл результатів праці, тобто послуг і доходів, ...наполегливе прагнення чоловіків зберегти розподіл праці за статтю, стає зрозумілішим, якщо взяти до уваги, що чоловіча робота набагато краще оплачується” [235. с. 67].

Таким чином, можна зробити висновок, що розподіл праці за статтю потрібно розглядати не як ізольовану структуру, а як частину масштабнішого патерну гендерно-структурованого ринку праці й у цілому гендерно-структурованої системи виробництва, споживання та розподілу. У цьому контексті гендерна сегрегація є однією з необхідних складових самої конструкції сучасного ринку праці.

Завершуючи огляд теоретичних підходів до гендерної структуризації ринку праці, можна сказати, що неокласичні теорії (теорії людського капіталу) пояснюють, чого жінки мають нижчий рівень кваліфікації за низкою професій, ніж чоловіки. Так, у всіх країнах світу більшість інженерів складають чоловіки, оскільки жінки рідше здобувають відповідну освіту; так само практично всюди більшість медсестер – жінки, тому що чоловіки рідко навчаються цієї професії. Інституціональні теорії (теорії сегментації ринку праці) пояснюють взаємозв'язок сегментації ринку праці й нижчої оплати в “жіночих” професіях за рахунок ефекту “переповнювання”.

Акцентуючи увагу на розподілі обов'язків і відповідальності в рамках патріархальної соціальної організації, гендерні теорії дозволяють зрозуміти, чого жінки виходять на ринок праці, маючи менший людський капітал, ніж чоловіки. Як правило, вважається, що жінки, з огляду на їхню зайнятість родиною, менше потребують оволодіння професійними навичками, затребуваними на ринку праці. З цієї ж причини жінки накопичують менший людський капітал упродовж трудового життя (оскільки періодично залишають сферу зайнятості через сімейні обставини).

Гендерні теорії роблять істотний внесок у пояснення феномену професійної сегрегації за ознакою статі, показуючи, наскільки міцно взаємопов'язані характеристики “жіночих”/“чоловічих” професій і культурних стереотипів відносно жінок/чоловіків та їхніх професійних здібностей. Гендерний аналіз дозволяє також зрозуміти, чому, незважаючи на високі показники загального безробіття, небагато чоловіків прагнуть отримати роботу в “жіночих” професіях. Наявна професійна сегрегація за ознакою статі, що формує гендерні стереотипи професій і робить спрямований вплив на рівень конкуренції в різних сегментах ринку праці, створює значні перешкоди в забезпеченні рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості.

Отже, щоб знизити рівень гендерної професійної сегрегації (що є однією з найважливіших умов гендерної політики держави), необхідно змінити всю сукупність гендерних стереотипів. Гендерні теорії допомагають зрозуміти, що

гендерний розподіл праці виявляється не просто економічним феноменом, а й включає маніпуляції соціально сконструйованими фізичними властивостями чоловіків і жінок.

На завершення аналізу теоретичних концепцій, необхідно відмітити, що науковий підхід до проблеми походження й відтворення гендерного розподілу праці має бути структурно-комплексним і враховувати як структуру соціальних інститутів, публічних механізмів дії різних гендерних (сегрегації) та економічних бар'єрів, так й індивідуальну поведінку чоловіків і жінок, пов'язану з їх ідентичностями, цінностями та особистим вибором.

Дослідження гендерної структури ринку праці й зайнятості припускає аналіз об'єктивних показників становища гендерних груп: рівень зайнятості, сегрегації, економічної активності, освіти, безробіття, заробітної плати, бідності й багатства, представленість у підприємництві тощо, а також суб'єктивних показників, пов'язаних з оцінкою шансів працевлаштування гендерних груп, гендерними професійними перевагами працедавців під час прийому на роботу і гендерною оцінкою працівниками робочих місць у ході пошуку роботи тощо. Економічна активність є одним із важливих показників визначення становища чоловіків і жінок на ринку праці й зайнятості [20].

У контексті євроінтеграції особливого значення набуває кількісне оцінювання економічної ролі жінок. Зокрема, встановлено, що зростання жіночої економічної активності прямо впливає на підвищення валового внутрішнього продукту, особливо в умовах сучасних постіндустріальних економік. Запропоновано методи оцінки цього впливу із використанням індикаторів залученості жінок у формальний сектор, їхнього внеску до продуктивності праці та темпів зайнятості у стратегічних галузях. На цій основі розроблено підходи до вдосконалення національної гендерної політики, орієнтованої на створення рівних можливостей для жінок у сфері економіки як однієї з ключових передумов сталого розвитку в умовах європейської інтеграції [285].

Загалом дискримінація на ринку праці проявляється у формі нерівного доступу до можливостей для працівників, які мають таку ж продуктивність, як і інші, але належать до певної соціальної групи – це групова дискримінація. Або ж у вигляді несправедливого ставлення до окремих осіб порівняно з працівниками з подібними професійними характеристиками – така ситуація класифікується як індивідуальна дискримінація. Зазвичай виділяють декілька видів дискримінації на ринку праці за сферою діяльності або за результатами:

1) під час прийому на роботу або звільнення дискримінація проявляється тоді, коли представників певної соціальної групи (за однакових кваліфікаційних умов) наймають в останню чергу та звільняють у першу;

2) обмеження доступу до окремих професій або посад виникає тоді, коли певній групі населення забороняють або ускладнюють можливість займатися певними видами діяльності, попри наявність необхідних здібностей і кваліфікації для виконання відповідної роботи;

3) у сфері оплати праці дискримінація проявляється тоді, коли деяким працівникам виплачують нижчу заробітну плату порівняно з іншими за виконання однакової роботи, при цьому різниця в оплаті не обумовлена відмінностями в продуктивності або якості виконання обов'язків;

4) у процесі просування по службі та побудови професійної кар'єри дискримінація проявляється у формі обмеження вертикальної мобільності для працівників певної соціальної групи, коли їм перешкоджають займати вищі посади, незважаючи на відповідну кваліфікацію та результати роботи;

5) у сфері освіти та професійної підготовки дискримінація проявляється тоді, коли представникам певної групи обмежують доступ до здобуття освіти або навчання, або ж надають освітні послуги нижчої якості порівняно з іншими, незважаючи на однакові потреби та здібності. Цей вид дискримінації не можна повною мірою віднести до дискримінації на ринку праці, оскільки здобуття освіти зазвичай передує трудовій діяльності. Незважаючи на “дотрудовий” характер цього виду дискримінації, її причини й наслідки напряду пов'язані з функціонуванням ринку праці.

Чи мають чоловіки та жінки рівні можливості у працевлаштуванні? Численні дослідження і працівників, і працедавців свідчать, що найбільш актуальним видом дискримінації є дискримінація під час прийому на роботу і звільнення. Так, за даними Державної служби статистики, у 2021 році більшість жінок і чоловіків розділяла позицію, що останні мають кращі шанси на працевлаштування (таблиця. 2.1) [53].

Таблиця 2.1

Можливості чоловіків і жінок під час працевлаштування

Стать	Чоловіки і жінки мають рівні можливості	У чоловіків така можливість більша	У жінок така можливість більша
Чоловіки	39,6	51,27	9,13
Жінки	32,32	61,9	5,78

Дослідження, проведене в Україні впродовж 2017-2018 років, показало, що до 30 % оголошень про вакансії не є гендерно нейтральними. Причому це стосується професій, які не потребують професійних навичок і пов'язані з біологічними відмінностями чоловіків і жінок. За чотири роки частка таких оголошень про вакансії збільшилася до 10 %, попри те, що в українському трудовому законодавстві існує заборона під час найму на дискримінацію за гендерною ознакою [53]. Ще одне дослідження, проведене в Дніпрі у 2021 році (вибірка репрезентувала всі офіційні найми на підприємствах усіх розмірів і форм власності, об'єм вибірки 1643 респонденти), вказує на те, що половина вакансій на ринку праці (незалежно від характеру каналу інформації, чи то державна служба зайнятості, чи то приватні агентства із працевлаштування, чи то оголошення в ЗМІ) супроводжувалася вказівкою на стать необхідного працівника. Жіночі складали 13 % від загальної кількості вакансій, чоловічі – 31 %. Як зазначають дослідники, гендерне маркування вакансій обмежує можливості жінок ще на етапі пошуку працевлаштування [21; 66; 67]. Цей первинний фільтр фактично не дозволяє враховувати інші характеристики кандидатів і кандидаток – професію, кваліфікацію, досвід [116].

Отже, розподіл гендерних переваг за професійними групами показує, що у працедавців існують стійкі стереотипи про професійну перевагу чоловіків і жінок, про гендерні особливості конкретних робочих місць. Можна сказати, що в процесі формування гендерної сегрегації на ринку праці значну роль відіграє працедавець (наймач).

Зазвичай виділяють два типи стереотипів, які підтримують гендерну нерівність на ринку праці: стереотипи становища і стереотипи поведінки. Перший – це стереотип працедавця, який сприймає жінок як менш корисну робочу силу. Він виходить з уявлень про те, що жінці потрібно поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками, тому від неї меншою мірою потрібно чекати надмірних зусиль, орієнтації на кар'єрне зростання тощо. Така поведінка працедавця, поза сумнівом, є дискримінаційною.

Стереотип поведінки, навпаки, – стереотип працівників. Часто відносний консерватизм в уявленнях про “належне” для чоловіків і жінок, коли дискримінація за статтю самими жінками сприймається без особливого протесту, а чоловіками – як природний стан речей, відіграє істотну роль у процесі сегрегації на ринку праці. Оскільки жінки знають, що до них ставляться як до менш прийнятних працівників, вони виходять з того, що змагатися з чоловіками у них немає можливостей, і обирають ті види діяльності, які маркуються як “жіночі”. Таким чином, на ринку праці діють одночасно і дискримінація, і самовідбір жінок, що не дозволяє їм мати однакове становище з чоловіками.

Ще один важливий аспект у ході гендерного аналізу ринку праці й зайнятості – проблема сегрегації на ринку праці. Під гендерною професійною сегрегацією (професійною сегрегацією за ознакою статі) мається на увазі стійка тенденція до працевлаштування чоловіків і жінок за суворо визначеними професіями, галузями й посадовими позиціями. Розрізняють дві складові професійної сегрегації: горизонтальна і вертикальна. Під першою розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за галузями економіки і

професіями; під другою – нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за позиціями посадової ієрархії.

Коли галузі й професії чітко розподіляються на “чоловічі” і “жіночі”, то рівень горизонтальної сегрегації максимально високий. Протилежна ситуація виражається поняттям “інтеграція”. Інтегрованою зайнятістю називають таку структуру зайнятості, коли в кожній галузі та професії (чи на кожному посадовому рівні) доля чоловіків і жінок відповідає їхній питомій вазі в загальній чисельності зайнятих. У рамках горизонтальної сегрегації виділяють: галузеву сегрегацію (різний розподіл чоловіків і жінок за галузями економіки); професійну сегрегацію (різний розподіл чоловіків і жінок за професіями); міжфірмову сегрегацію (різний розподіл чоловіків і жінок між фірмами різного розміру й статусу); міжсекторну сегрегацію (різний розподіл чоловіків і жінок між приватним і державним секторами економіки) [21; 66; 67].

Із 14 груп галузей з 2018 по 2021-й рік змін у чисельності зайнятих чоловіків і жінок зазнали всі галузі, проте ці зміни нерівномірні з точки зору гендерної структури галузей. Можна сказати, що “чоловічими” до 2021 року залишалися лісове господарство, будівництво і транспорт. Найвища концентрація жінок спостерігається в таких галузях, як охорона здоров’я, соціальне забезпечення, освіта, культура, мистецтво, фінанси і кредит, страхування.

Розглянемо детальніше зміни галузевої структури зайнятості української економіки з точки зору гендерних особливостей. Разом із галузями, у яких чисельність зайнятих у період 2018 - 2021 років зменшувалася, були галузі, у яких зміни в структурі зайнятості пов’язані з працівниками тільки однієї статі. Отже, характер кадрових процесів в окремих галузях був неоднорідний. До 2021 року торгівля й промисловість лідирують за числом зайнятих у них жінок. Причому галузь торгівлі посідає перше місце за концентрацією жіночої праці і друге – за концентрацією чоловічої праці [50].

Галузі з чисельністю працівників, що збільшується, обох статей можна характеризувати як галузі виробництва послуг, зокрема торгівля, фінанси і кредит, охорона здоров'я, а також лісове господарство. Традиційно вони були “жіночими” (за винятком лісового господарства), але за досліджуваний період до сфери управління й торгівлі стався приплив чоловічих кадрів, який за інтенсивністю перевищував показники збільшення жіночої зайнятості в торгівлі. Можна сказати, що такі галузі, як торгівля й управління, поступово переходять з “жіночих” у “проміжні” [53].

Як можна оцінити подібні галузеві структурні зміни в українській економіці з точки зору професійної сегрегації? Однозначно відповісти на це питання важко. Скажімо, приріст жінок серед зайнятих у сфері освіти свідчить швидше про негативну тенденцію – подальшу фемінізацію і без того високофемінізованої галузі і про концентрацію жінок у бюджетній сфері з низькою оплатою праці. Збільшення галузей із відносно збалансованою зайнятістю за статтю може розглядатися як позитивна тенденція до рівномірної гендерної інтеграції за галузями зайнятості. Проаналізуємо з точки зору гендерної професійної сегрегації розподіл чоловіків і жінок за видами занять і професій. Виділимо види занять, які можна назвати “жіночими” з точки зору великої концентрації в них жінок. Це професії фахівців середнього рівня кваліфікації і допоміжного персоналу в царині природничих наук і охорони здоров'я (93 %); фахівців середнього рівня кваліфікації у сфері освіти (91 %); службовців, зайнятих підготовкою інформації, оформленням документації і обліком (91 %); службовців сфери обслуговування (86 %); продавців, демонстраторів товарів, натурників і демонстраторів одягу (81 %); фахівців вищого рівня кваліфікації в галузі освіти (76 %); середнього персоналу у сфері фінансово-економічної, адміністративної і соціальної діяльності (69 %); інших фахівців вищого рівня кваліфікації (66 %); інші професії кваліфікованих робітників великих і дрібних промислових підприємств (64 %); спільних для всіх галузей економіки некваліфікованих робітників (54 %) [117; 129; 223; 226].

“Чоловічими” заняттями й професіями, тобто найбільш високими в міру концентрації в них осіб чоловічої статі, можна вважати: водіїв і машиністів рухливого устаткування (95,9 % чоловіків); робітників, зайнятих на гірських, гірничо-капітальних та на будівельно-монтажних і будівельно-ремонтних роботах (87,1 %); робітників металообробної і машинобудівної промисловості (86 %); робітників, зайнятих на рекламно-оформлювальних і реставраційних роботах (79,6 %); робочих кіно- і телестудій (75,7 %); кваліфікованих працівників товарного сільськогосподарського виробництва, лісового, мисливського господарства, рибництва й рибальства, що виробляють продукцію для особистого користування (71,7 %); професії робітників транспорту і зв’язку (71 %) [223].

З якісного аналізу цих даних випливає, що жінки в основному зайняті в професіях обслуговуючого, допоміжного профілю й частіше працюють продавцями, лаборантами, медсестрами, фахівцями середнього рівня кваліфікації, для яких характерна низька заробітна плата. Крім того, жінки переважають серед фахівців вищого рівня кваліфікації (окрім природничих та інженерних наук). Чоловіки в основному сконцентровані в професіях робочих спеціальностей, пов’язаних із фізичною працею, підняттям устаткування, технічних пристосувань, з відсутністю комфортних умов для роботи. Проте саме в цих професіях заробітна плата набагато вища, ніж, скажімо, у спільних для всіх галузей економіки некваліфікованих робітників, серед яких 54 % жінки. Чоловіки також переважають як керівники (представники) органів влади й управління, включаючи керівників установ, організацій і підприємств (60 %). Вони представлені як фахівці в галузі природничих й інженерних наук і фахівці середнього рівня кваліфікації фізичних й інженерних напрямів діяльності (62 % і 64 % відповідно).

Рівень заробітної плати — ще один з найважливіших показників гендерної структури зайнятості. В умовах, коли велика частина зайнятого населення працює за наймом, рівень заробітної плати багато в чому визначає

матеріальний добробут індивідуумів і домогосподарств, економічні можливості інвестицій у людський розвиток.

Питання гендерних відмінностей в оплаті праці є центральним у багатьох дослідженнях українських науковців. Як зазначає Юрик Я. І., такі відмінності зумовлюються низкою структурних та соціальних факторів, зокрема відмінностями у накопиченні людського капіталу – освіті, професійному досвіді, що часто є наслідком нерівномірного розподілу сімейних обов'язків між жінками й чоловіками [226]. Марцинюк Т. О. звертає увагу на наявність горизонтальної та вертикальної сегрегації, що впливає на можливості доступу жінок до високооплачуваних посад [117]. У свою чергу, Нечипорук Л. М. підкреслює, що фемінізація певних сфер діяльності, як-от освіти та охорони здоров'я, корелює з нижчим рівнем оплати праці, що вказує на системну недооцінку “жіночих” професій [129]. Також зазначається, що формальні можливості доступу до професій і посад не завжди збігаються з фактичними практиками працевлаштування, де роботодавці нерідко демонструють перевагу у виборі кандидатів певної статі, що також спричиняє диференціацію в оплаті праці.

Професійна сегрегація за ознакою статі є найважливішим чинником, що визначає масштаби відмінностей за трьома останніми позиціями. Численні дослідження, проведені в США й інших країнах, свідчать, що близько однієї третини розриву показників в оплаті праці чоловіків і жінок обумовлено наявністю гендерної професійної сегрегації [218; 220].

Говорячи про віддачу від інвестицій в освіту, можна відмітити, що найбільший середній зарібок за основним місцем роботи отримують працівники, які мають науковий ступінь або продовжують здобувати освіту в аспірантурі. Проте жінки, які навчалися в аспірантурі, отримують у середньому менше чоловіків, які здобули лише середню освіту. Жінки з вищою освітою мають більший зарібок порівняно лише з однією категорією чоловіків – тими, хто має незакінчену середню освіту [120; 189].

Заробітна плата жінок збільшується з віком, досягає максимуму в 44 роки і потім починає знижуватися. У чоловіків спад відбувається в середньому раніше – у 38 років. Гендерний розрив у заробітній платі зменшується в міру наближення до пенсійного віку.

Таким чином, відмінності в характеристиках людського капіталу зменшують гендерний розрив в оплаті. Жінки мають досить істотні переваги в людському капіталі (освіті), що дозволило певною мірою скоротити розрив: якби жінки мали рівні з чоловіками характеристики, розрив збільшився б на 7,4 відсотків [117; 176; 211; 220].

Згідно з даними Міністерства економіки України, за останні сім років гендерний розрив в оплаті праці в Україні скоротився на 7,4%, що свідчить про поступовий, але сталий прогрес у напрямі досягнення рівності в оплаті праці жінок і чоловіків. Це зниження частково пояснюється підвищенням освітнього рівня жінок, посиленням нормативно-правового регулювання та впровадженням державних політик щодо забезпечення рівних можливостей [180].

Зіставлення галузевих змін пропорцій зайнятості за статтю з тенденціями в рівні заробітної плати в цих галузях дозволяє зробити такий висновок: у досліджуваний період у галузях з рівнем заробітної плати, що підвищувався, чоловіки активно й успішно конкурували за робочі місця з жінками, унаслідок чого відбувався перерозподіл робочих місць у цих галузях (торгівля, управління) на користь чоловіків. Там, де заробітна плата мала тенденцію до зниження, конкуренції не було, і жіноча зайнятість зростала (у сфері освіти, лісовому господарстві).

Отже, в усіх галузях господарства жінки за розміром заробітку “не дотягують” до чоловіків з огляду на низку причин. Основними чинниками нерівності, зокрема нерівності в оплаті праці, економісти вважають: вік, освіту, кваліфікацію, режими зайнятості, досвід роботи, посаду. Але, як показують розрахунки зарубіжних і українських фахівців, навіть після усунення (методом нормування) відмінностей у рівні освіти, досвіді, віці та

інших характеристиках, різниця в оплаті праці на користь чоловіків зберігається. Такий залишковий розрив пояснюється, передусім, дискримінаційними практиками з боку роботодавців, які недооцінюють працю жінок, навіть за рівних професійних характеристик [28;119; 191]. Такий вид дискримінації на ринку праці дістав назву поточної.

Проте можна сказати, що ситуація кризи в економіці певною мірою стимулювала жіночу економічну активність. Економічна нестабільність призвела до того, що жінка часто стає годувальницею в родині, притому іноді єдиною, наприклад, якщо чоловік працює на депресивному підприємстві і декілька місяців не отримує заробітну плату. Іноді жінка вимушена працювати на декількох роботах.

Якщо брати до уваги наявну офіційну інформацію про найбагатших громадян України, то, спираючись на зібрані дані, можна зробити висновок, що сучасна гендерна структура ринку праці й зайнятості обмежує доступ жіночої гендерної групи до економічних ресурсів і проявляється в нерівному володінні власністю та доходами. Найнаочніше це виявилось в процесі приватизації, коли основний доступ до державної власності та підприємств отримали чоловіки, керівники підприємств і організацій. У цій ситуації потрібні протекціоністські заходи з боку держави, що сприяють розвитку жіночого підприємництва.

Утім, останні тенденції свідчать про поступове зростання ролі жінок у приватному секторі. Так, за даними опендатаплатформи, у 2023 році понад половину нових ФОПів в Україні зареєстрували саме жінки. Це є свідченням їхньої активної участі у формуванні малого бізнесу та розширення економічної самостійності [187].

Один із ключових викликів реалізації державної гендерної політики в умовах євроінтеграції полягає у трансформації ринку праці. Як свідчать аналітичні дані, з 2012 року в Україні спостерігається зростання рівня безробіття при одночасному зниженні індексу реальної заробітної плати, що особливо відчутно серед економічно активного населення [177; 201]. Ці

процеси посилюються на фоні трудової міграції, що особливо стосується жінок – як малокваліфікованих, так і з вищою освітою.

У процесі євроінтеграції Україна зіштовхнулася з рядом змін на ринку праці, серед яких ключовими стали динаміка рівня безробіття, трансформація структури зайнятості та активізація трудової міграції. Після 2014 року спостерігається нестабільна ситуація на ринку праці: зростання офіційного безробіття, скорочення кількості зайнятого населення, особливо в промисловості та державному секторі, а також зростання тіньової зайнятості. Одночасно фіксується масовий виїзд працездатного населення за кордон у пошуках кращих умов праці, що зумовлює демографічний і соціальний тиск на внутрішню економіку. Ці процеси істотно впливають на гендерну структуру зайнятості, оскільки жінки частіше опиняються в ситуації професійної невизначеності, втрачають стабільну зайнятість, стикаються з дискримінаційними бар'єрами та стають менш захищеними у процесах адаптації до змін економічного середовища [276].

Гендерно нейтральні підходи до зайнятості виявляються неефективними в умовах асиметричного навантаження на жінок у періоди криз. У зв'язку з цим актуальним є впровадження гендерно-чутливих стратегій зайнятості, які враховують не лише правові аспекти, а й економічну доцільність підтримки жінок на ринку праці як чинника соціальної стабільності та економічного зростання. Державне регулювання у цій сфері здійснюється на основі Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” № 1533-III від 02.03.2000 р., який забезпечує гарантії для безробітних осіб і створює механізми соціального захисту у випадку втрати роботи [161].

У сучасних українських дослідженнях усе частіше порушується питання про реальний доступ юнаків і дівчат до вищої освіти, з урахуванням прихованої гендерної нерівності, яка може не фіксуватися формальними показниками. Марцинюк Т. О. звертає увагу на те, що навіть за умови рівного формального доступу до освітніх установ, існує стійка сегрегація за

спеціальностями, що відображає суспільні гендерні стереотипи [117]. Говорун Т. В. та Кікінежді О. М. у своїх дослідженнях гендерної психології підкреслюють, що соціальні очікування та упередження можуть впливати на освітній вибір дівчат і юнаків, формуючи уявлення про “жіночі” та “чоловічі” професії ще задовго до моменту вступу [32]. Крім того, як зазначає Прокопович-Павлюк І. В., нерівність у доступі до престижних галузей освіти впливає на подальші шанси працевлаштування та професійного зростання, посилюючи структурну гендерну нерівність [177].

У межах дослідження соціально-економічних передумов ефективного управління людським капіталом розроблено методику оцінки ефективності управління інвестиційними проєктами, спрямованими на розвиток людського потенціалу, з урахуванням гендерного підходу. Запропонована система показників базується на методі аналізу освоєння вартості (EVM – Earned Value Management) і дозволяє не лише кількісно оцінити ступінь реалізації проєктів, а й виявити гендерні диспропорції в доступі до ресурсів і результатів. Цей підхід може бути застосований до державних програм з розвитку людського капіталу, зокрема у сферах освіти, охорони здоров’я, зайнятості й соціального захисту [262].

У 1960-х рр., приміром, коледжі Нью-Йорка вимагали від чоловіків середню оцінку 85, а від жінок – 90, щоб останні не заповнили систему освіти. Університет Північної Кароліни, використовуючи подібний підхід і зараз, випускає більше жінок, ніж чоловіків, – тенденція, що занепокоїла декого з опікунів університету” [126].

У сучасних українських дослідженнях все частіше акцентується увага на тому, що вплив людського капіталу, зокрема вищої освіти, має різну ефективність для чоловіків і жінок. Як зазначає Прокопович-Павлюк І. В., гендерна нерівність виявляється не лише у можливостях доступу до освіти, а й у різній віддачі від інвестицій у неї, що обумовлюється відмінностями у тривалості трудової активності, кількості перерв у кар’єрі, пов’язаних із сімейними обов’язками, а також демографічними факторами [176]. У свою

чергу, Говорун Т. В. і Кікінежді О. М. підкреслюють, що гендерні ролі, сформовані в суспільстві, істотно впливають на професійну реалізацію жінок та чоловіків після здобуття освіти, що врешті-решт визначає і відмінності в рівні доходу та соціальному статусі [32]. Як наслідок, результативність освіти як елементу людського капіталу є неоднаковою для різних статевих груп, що відтворює структурну гендерну асиметрію на ринку праці.

Як зазначають дослідники Мілосердов В., Когут І., Будз О. та Поліщук О., упродовж останніх років в Україні спостерігається поступове зниження рівня гендерної сегрегації у вищій та фаховій передвищій освіті [126]. На основі аналізу статистичних і аналітичних даних автори підкреслюють, що відбувається розмивання традиційної межі між “жіночими” і “чоловічими” спеціальностями, а також зменшується нерівномірність у представленості жінок і чоловіків за галузевою ознакою освітніх програм. У перспективі, як наголошується в дослідженні, ці зміни можуть сприяти зниженню як горизонтальної, так і вертикальної сегрегації на ринку праці, що є позитивним сигналом у контексті формування більш збалансованої гендерної структури зайнятості.

У ході аналізу гендерної структури ринку праці й зайнятості необхідно звернути увагу на нижчу вікову межу працездатного (пенсійного) віку для жінок, що вимагає роз’яснення. Не існує достовірних даних, про яку б то не було генетичну (біологічну) схильність жінок до більш раннього зниження трудової, професійної, інтелектуальної, соціальної активності. Тривалість життя жінок у сучасних суспільствах перевищує тривалість життя чоловіків.

Можливо, нижча межа пенсійного віку служить своєрідним захистом чоловіків від тиску жінок на ринок праці. Як правило, у цьому віці, людина досягає вершин у професійній кар’єрі, маючи досвід, знання, авторитет. Тому цілком можна припустити, що нерівна межа пенсійного віку покликана збільшити шанси чоловіків на кар’єрне зростання після 55 років порівняно з їхніми конкурентами – жінками. Зрозуміло, це стосується, головним чином тих випадків, коли пенсія сприймається як перешкода для кар’єри, а не як

позбавлення від трудової повинності [220]. Зокрема можна було б додати, що саме в цьому віці жінки вільні від вантажу сімейних турбот і могли б успішніше реалізуватися в професійній кар'єрі. Проте, у рамках української традиції, саме в цьому віці сімейні турботи, пов'язані з вихованням дітей, плавно перетікають у виховання онуків (хоча, звісно, не в усіх). Отже, з одного боку, законодавчо встановлений пенсійний вік може відповідати інтересам тієї частини жінок, яка орієнтована на "традиційну" модель жіночої зайнятості, з іншого боку, певна частина позбавлена шансів на кар'єрне просування (Так, дослідники відмічають, що гендерний профіль зайнятості істотно розрізняється для вікових груп 55-59 і 60-72 років, тут рівень зайнятості чоловіків удвічі перевищує рівень зайнятості жінок) [63;220].

Крім того, вплив гендерного чинника виявляється на рівні віддачі й підтримання людського капіталу. Зіставимо вкладення дорослої людини у відтворення національного доходу й рівень підтримки літніх людей після працездатного віку. Відносно низька тривалість життя чоловіків призводить до нерівномірного розподілу пенсійних засобів на користь жінок. Тож громадське невизнання домогосподарської праці створює ситуацію, коли ця праця жінок узагалі не оплачується, тобто не відбуваються вкладення в пенсійну систему. Отже, необхідно усувати дискримінаційні ситуації для чоловіків і жінок на різних стадіях життєвого циклу.

У створенні ринку праці беруть участь різні суб'єкти. Головним із них є держава. Вона через законодавство (трудове, соціальне) може чинити дію на гендерну структуру ринку праці й робити її такою, що більш менш сегрегує за ознакою статі. Так, держава за допомогою законодавства може впливати на величину витрат працедавця, пов'язаних із наймом чоловіків і жінок. Якщо держава бере на себе оплату відпусток по догляду за дитиною у зв'язку з вагітністю та пологами, то в цьому випадку витрати працедавця з найму жінок будуть мінімальними й вірогідність їх дискримінації під час прийняття на роботу знизиться. Протекціоністські заходи держави відносно жінок часто обмежують можливості їх найму на певні робочі місця й професії.

Упродовж усієї радянської історії ми спостерігаємо активне залучення жінок до громадського виробництва. Спочатку це була в основному некваліфікована праця, але в міру ускладнення технології виробництва попит на некваліфіковану працю став витіснятися кваліфікованою. Це забезпечувалося розширенням залучення жінок у систему середньої і вищої освіти, що врешті-решт спричинило до переважання жінок серед фахівців із вищою і середньою спеціальною освітою. Радянська держава, за своєю суттю, продовжувала залишатися патріархальною, а в патріархальному суспільстві майже всі владні й привілейовані статусні позиції є чоловічими. Тому в радянському суспільстві чисельність чоловіків на керівних посадах переважала [77; 79; 80].

Аналіз структури радянського виробництва за статевою ознакою показує, що в умовах державно-монополістичної економіки галузеві пріоритети визначалися державою, а не ринковим попитом. Важка промисловість і військовий сектор мали найвищий статус, тоді як медицина, освіта й культура – нижчий, що відображалось у рівні заробітної плати й престижі. Чоловіків спрямовували в ключові для держави галузі, тоді як жінки зосереджувалися в менш престижних сферах. Ця тенденція зберігається і нині, зокрема у фемінізації соціальної сфери та легкої промисловості.

У ринкових економіках західних країн статус галузі визначається попитом, що підвищує ціну й престиж послуг. Так, у сфері охорони здоров'я це забезпечує високий дохід і статус лікарів, посади яких здебільшого займають чоловіки. В Україні ж, за інерцією радянської моделі, більшість лікарів – жінки, оскільки професійний розподіл досі зберігає радянські риси. Однак із розвитком ринку відбувається поступовий перерозподіл: чоловіки активно входять у прибуткові галузі, зокрема фінанси й торгівлю, витісняючи звідти жінок. У результаті зберігається розрив у зарплатах, і з переходом до платної медицини можна очікувати зростання частки чоловіків серед лікарів.

Окрім держави, в конструюванні гендерної структури ринку праці й зайнятості беруть участь працедавці й працівники в особі чоловіків і жінок.

Залежно від професійних переваг працедавців і найманої робочої сили формується певний ринок праці. Як серед працедавців, так і серед самих працівників існують гендерні стереотипи, які не дозволяють жінці мати рівне становище з чоловіками на ринку праці. Проте необхідно пам'ятати, що навіть у разі, коли окремий працівник (працівниця) або працедавець робить насправді індивідуальний вибір, цей вибір, кінець кінцем, визначається інтеріоризованими культурними й соціальними цінностями цього суспільства, які часто є дискримінаційними відносно жінок (чи чоловіків) і формують стереотипне сприйняття професії як “чоловічої” або “жіночої”. Тож перевага відносно тих або інших професій і видів діяльності виявляється результатом засвоєння соціальних норм і цінностей, пов'язаних із гендерним розподілом праці і в цілому з панівною в суспільстві тендерною структурою.

У результаті проведеного аналізу динаміки гендерної структури ринку праці й зайнятості в Україні, можна виділити низку об'єктивних чинників, що впливають на гендерну структуру ринку праці й зайнятості в суспільстві, визначимо їх умовно як економічні й гендерні.

Виділимо економічні чинники:

1) тип економіки (державно-монополістичний, ринковий тощо). Можна припустити, що ринковий тип економіки, ринкові механізми (вільна конкуренція), орієнтовані на професіонала, високоосвіченого фахівця, незалежно від статевої приналежності сприятимуть зниженню дискримінації за ознакою статі під час прийняття на роботу;

2) структурні зміни в економіці, пов'язані з розвитком технічного прогресу і, зокрема, інформаційних технологій, спричинили до того, що все більший попит починають мати професії, пов'язані з виробництвом послуг, інформації, обслуговуванням, а не з виробництвом товарів. Подібні зміни закономірно підвищують участь жінок в найманій праці, бо професії, пов'язані із застосуванням фізичної сили (“чоловічі”) відходять у минуле;

3) престиж галузей і професій, що впливають на рівень заробітної плати в них, багато в чому визначається державною ідеологією і національними

пріоритетами, а також ринковою кон'юнктурою. У радянський період краще оплачувалися галузі важкої індустрії та військової промисловості, ніж галузі соціальної сфери й споживчої індустрії. У пострадянський період продовжує зберігатися орієнтація на важку індустрію, проте активно розвиваються галузі ринкової інфраструктури й послуг, що робить їх престижними та високооплачуваними (це викликало збільшення числа чоловіків-економістів і бухгалтерів, хоча за радянських часів ці професії були “жіночі”). Соціальна сфера, як і раніше, залишається на периферії державних пріоритетів, а тому є низькооплачуваною, значна частина зайнятих у ній – жінки;

4) заробітна плата в галузях і професіях залежить від таких структурних чинників, як-от: ринкова ціна вироблюваної продукції, форма власності підприємства, режим, умови праці й зайнятості, а також від людського капіталу працівників, рівня їхньої освіти, кваліфікації, досвіду роботи, продуктивності праці, посади.

Виділимо гендерні чинники, що впливають на характер гендерної структури ринку праці і зайнятості:

1) характер гендерної соціалізації, що формує з дитинства у дівчаток і хлопчиків орієнтацію на певні види діяльності та вибір гендерно маркованих професій і сфер зайнятості, як результат засвоєння соціальних норм і цінностей, пов'язаних з гендерним розподілом праці й у цілому з гендерною структурою, наявною в цьому суспільстві;

2) державна гендерна політика за допомогою законодавства (трудового, соціального) може чинити дію на гендерну структуру ринку праці й робити його таким, що більш менш сегрегує за ознакою статі. Протекціоністські заходи держави (заборона низки професій і видів діяльності) щодо жінок часто обмежують можливості їхнього найму на певні робочі місця й професії;

3) гендерна дискримінація на ринку праці з боку працедавців;

4) гендерні відмінності в режимах накопичення людського капіталу (пов'язані з перервами в професійній або освітній діяльності у зв'язку з

народженням і доглядом за дитиною у жінок або військовою службою у чоловіків) [66; 67; 129].

Висновки до першого розділу

1. “Гендер” як поняття визначається у вигляді системи владних приписів за ознакою статі. У зв’язку з тим, що ідентичність за статтю формується з точки зору соціалізації досить рано, то, імовірно можна вважати цю систему однією з базових владних систем, а владу, що ґрунтується на відмінностях статей, – однією з перших форм влади. Це набір характеристик особистості й ролей, заданих культурою й соціальним розвитком суспільства, який визначає поведінку чоловіків і жінок, відносини між ними, ставлення до жінок і чоловіків, хлопчиків і дівчаток, зрештою, є індикатором розподілу ресурсів між статями в усіх сферах життєдіяльності та індикатором економічної нерівності.

2. Гендерні стосунки – це стосунки, які влада і суспільство приписують і пропонують людині за ознакою статі. Певна конфігурація, або будова, гендерних стосунків представлятиме гендерну структуру суспільства. Владна природа гендерних стосунків визначає їх як один із типів соціальної нерівності, що може виражатися в такому характері гендерної структури, як домінування й підпорядкування громадян, тобто відносини соціальної стратифікації. Система гендерних стосунків є не лише міжособовою взаємодією, але й частиною більш загальної метасистеми виробництва й соціального відтворення.

3. Гендер, гендерні стосунки та їх структура відтворюються всіма державними, соціально-економічними інститутами (ринком праці, сім’єю, школою, ЗМІ тощо). Комплекс цих інститутів складає гендерну систему суспільства, якій, у свою чергу, як і всім громадським системам, властива своя ідеологія, яка визначається як система ідей, за допомогою яких гендерні

відмінності та гендерна стратифікація отримують суспільне виправдання, у тому числі з точки зору “природних”.

4. Гендерна свідомість суспільства є сукупністю ідей, поглядів, норм, соціальних установок, ціннісних орієнтирів і стереотипів, що відбивають гендерні стосунки в цьому суспільстві. Провідну роль у гендерній свідомості відіграють гендерні стереотипи, що являють собою один із видів соціальних стереотипів, які ґрунтуються на прийнятих в суспільстві уявленнях про маскулінність і фемінність. Гендерні стереотипи закріплюються в процесі соціалізації людини на рівні таких соціальних інститутів, як сім’я, дитячий садок, школа, система освіти.

5. Державна гендерна політика – це діяльність (або бездіяльність у разі умисного впровадження такої політики) державних інститутів, спрямована на здійснення (безпосередньо чи опосередковано) та забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві. Складовими державної гендерної політики виступають: політика щодо жінок, що забезпечує їм рівний соціальний статус із чоловіками шляхом гарантування можливостей для рівноправного розвитку як соціально-демографічної групи; політика щодо чоловіків, формування у них гендерної свідомості, культури гендерної поведінки, орієнтації на паритетність відносин із жінкою; державно-правове регулювання гендерних відносин; сприяння розвитку гендерної демократії та гендерної культури у суспільстві.

6. На макрорівні вивчення гендерної структури припускає аналіз гендерних стосунків у суспільстві в цілому (процес формування гендерної структури, порядок взаємодії гендерних груп як груп, що мають певний соціальний статус, гендерна політика держави). На інституціональному рівні вивчається відтворення гендерної структури на рівні соціальних інститутів. У рамках нашого дослідження це ринок праці, інститути влади й управління, а також інститут сім’ї. На мікрорівні розгляд гендерної структури припускає розбір моделей гендерної взаємодії на рівні міжособової повсякденної

взаємодії (практики розподілу домашньої праці в сім'ї, взаємодії працедавця і найманих робітників, висунення жінок кандидатами в депутати тощо).

7. Досліджуючи та аналізуючи механізми державної політики гендерної рівності як системи соціальних та юридичних засобів, неможливо не згадати про довгий та виснажливий шлях, який пройшли країни Європи. Сама політична історія західних країн ілюструє різноманітність факторів розвитку законодавства, спрямованого на пошук оптимальних механізмів реалізації прав і свобод людини та забезпечення конституційно-правових гарантій для їх чіткого дотримання. Що очевидно, у період після закінчення Другої світової війни в основних законах держав Заходу суттєво посилилася соціальна складова конструкції прав людини.

8. Динаміка гендерної структури суспільства є гендерним процесом, який, зокрема, виражається в зміні статусно-рольових стосунків між чоловіками й жінками, що закріплюється в гендерній свідомості та спричинює зміни повсякденних гендерних практик, а також гендерної структури суспільства з подальшим її відтворенням. При цьому провідними чинниками виступає структурна напруга, яка веде до кумулятивних перетворень вибраних зразків поведінки.

Гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає у вкрай новому, актуальному світлі, і вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві в цілому, так і в різних її інституціях, зокрема. Це насамперед недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (насамперед через обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, запобігання проявам гендерного насильства.

РОЗДІЛ II.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

2.1. Досвід зарубіжних країн у формуванні гендерної політики держави

Під гендерною політикою ми розуміємо діяльність органів державної влади, спрямовану на досягнення гендерної рівності в усіх сферах суспільства. Рада Європи визначає гендерну рівність як рівне становище, незалежність, відповідальність і участь обох статей в усіх сферах громадського й приватного життя. Гендерна рівність досягається за допомогою здобуття гендерного рівноправ'я громадянами, під яким розуміється “правовий принцип, юридичний статус людини в стосунках з державою та іншими людьми в реалізації прав і обов’язків” [257].

Таким чином, гендерна рівність – це соціальний ідеал, а рівноправ'я – це інструмент, за допомогою якого досягається рівність, тому ми переважно використовуватимемо поняття “гендерне рівноправ'я”, оскільки говоритимемо про правові принципи. Спочатку розглянемо провідні організації ЄС, які беруть участь у формуванні й здійсненні гендерної політики, і функції цих установ. Наступна складова дослідження – аналіз основних етапів гендерної політики ЄС.

Однією з умов членства ЄС є приведення національного законодавства у відповідність із правом Європейського союзу, зокрема в царині гендерного рівноправ'я. Для того, щоб висунути цю вимогу, ЄС пройшов певний шлях, упродовж якого ми можемо виділити основні етапи формування гендерної політики. Становлення гендерної політики відбувалося в рамках процесу розвитку європейської інтеграції та європейського права. Особливістю європейської інтеграції є те, що Євросоюз формувався на демократичних

принципах. Одним із них є рівність прав усіх громадян, що створює додаткові можливості для досягнення гендерного рівноправ'я.

Високий рівень розвитку політичних і соціальних прав притаманний державам загального добробуту, формування яких відбувалося в західноєвропейських державах у післявоєнні роки. Госта Еспінг-Андерсон зауважує що, чим краще розвинені державні послуги та чим більше соціальних гарантій поширюється на громадянина незалежно від ринкових відносин і сімейного статусу, тим більше можливостей для досягнення рівноправ'я жінок і чоловіків [239].

Після війни держави загального добробуту створювалися з метою підтримання й захисту найманих робітників від соціальних ризиків, пов'язаних із безробіттям. Передусім заходи соціального захисту були спрямовані на главу сім'ї – чоловіка-годувальника. У 1970-ті роки соціальні й економічні зміни в західноєвропейському суспільстві, пов'язані зі зміною структури ринку праці, зокрема з масовим припливом жінок, із розвитком сфери послуг, зі зміною структури сім'ї, спричинили необхідність створення нової соціальної політики. Усі ці зміни в процесі європейської інтеграції вимагали формування єдиного правового поля в різних сферах діяльності, тому в державах-членах ЄС ухвалювалися однотипні закони й закладалися спеціальні структури для реалізації гендерної політики. Передусім такі органи були створені в Європейській комісії і Європейському парламенті.

Разом із Європейським союзом важливим політичним центром загальноєвропейської інтеграції виступає Рада Європи, яка є міжнародним форумом прав людини в Європі. У 1950 році Рада Європи заснувала "Європейську конвенцію про захист прав людини і основних свобод", яка відкривала можливості для наднаціональних рішень. Конвенція заснувала два європейські інститути для забезпечення виконання норм цього документа – Європейську комісію з прав людини і Європейський суд з прав людини [42].

Рада Європи є однією з провідних організацій у сфері досягнення гендерної рівності жінок і чоловіків, яка виробила свій механізм гендерної

рівності. У 1979 році була створена “Комісія зі становища жінок” (Committee on the Status of Women), яка з 1992 року називається “Керівний комітет із питань рівноправ’я між жінками та чоловіками” (Steering Committee for Equality between Women and Men) [95; 124]. Цей орган є міжурядовою дорадчо-консультативною структурою, до складу якої входять представники всіх держав-членів Ради Європи. Його діяльність спрямована на проведення аналітичних досліджень, оцінювання ситуацій та розробку відповідних нормативно-правових документів.

У 1990-ті роки для зміцнення рівності між жінками й чоловіками у рамках Ради Європи було створено два органи: “Група доповідачів Комітету міністрів з проблеми рівності між жінками і чоловіками” (1996) і “Комітет з рівних можливостей для жінок і чоловіків” (1998) при Парламентській асамблеї Ради Європи. Діяльність цих органів спрямована на просування комплексного підходу в царині рівноправ’я статей [30].

Іншим учасником у питанні гендерного рівноправ’я на міжнародній арені виступає Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ). Вона створена на початку 1970-х років, щоб служити багатостороннім форумом для діалогу між Сходом і Заходом. У Вільнюсі у 2010 році був офіційно відкритий Європейський інститут гендерної рівності. Його головне завдання полягає в тому, щоб підтримувати Установи ЄС і держави-члени в їх зусиллях із просування гендерної рівності. Співробітники інституту збирають порівняльну інформацію щодо гендерної рівності з метою допомогти Установам ЄС і державам-членам в ухваленні стратегічних рішень на основі фактичних даних [22].

Значущим учасником на полі розвитку політики гендерного рівноправ’я в Європейському Союзі є феміністський рух в особі “Європейського жіночого лобі” та інших самостійних громадських організацій (The European Women's Lobby). Організація координує роботу понад 2700 національних і європейських неурядових жіночих організацій у 15 країнах ЄС. У 2006 році Організація лобіювала прийняття “Дорожньої карти рівності чоловіків і жінок

2006-2010 рр.” і нової Директиви 2002/73/ЄС про імплементацію принципу рівності, що замінила Директиву 1976 року, яка дала визначення “сексуального домагання” і потрактувала його як дискримінацію за ознакою статі.

Аналізуючи документи Європейського Союзу, наукову літературу та критичні оцінки гендерної політики, дослідники виокремлюють чотири основні етапи розвитку політики гендерної рівності в ЄС: 1950–1960-ті, 1970–1980-ті, 1990-ті та 2000–2010-ті роки. Як зазначає Кузьмінська Н. Л., ці етапи тісно пов’язані з ключовими фазами європейської інтеграції та відображають поступовий перехід від політики формальної рівності до комплексного підходу, що охоплює всі сфери суспільного життя. Така еволюція підходів демонструє, що гендерна рівність стала невід’ємним елементом соціально-економічної стратегії ЄС, а також важливою умовою для країн-кандидатів на вступ до Союзу [104].

Перший етап характеризується створенням Європейської Спільноти (далі - ЄС) та її інститутів, формуванням громадянських прав і свобод та розвитком жіночого руху “другої хвилі” [90]. Дослідники одностайні в думці, що гендерна політика ЄС розпочинає свій розвиток із Засновницького Римського Договору 1957 року про створення Європейської економічної спільноти (ЄЕС). Принцип рівності був закладений у статті 119 Римського договору, рівної оплати, що визначила принцип: за рівну працю чоловіків і жінок [104].

З одного боку, поява статті 119 про рівну оплату праці чоловіків і жінок розуміється, як прогрес у сфері рівноправ’я статей, що припускає подальший розвиток гендерної політики. З іншого боку, феміністські критики говорять про те, що соціальна складова була слабо виражена в Римському договорі, тож поява цієї статті є випадковістю й результатом прагматичних інтересів Франції, яка внесла її в договір [220].

Політичні, соціальні та економічні права взаємозв’язані й утворюють загальну сукупність принципів, якими керуються європейські демократичні

держави. Відповідно до цієї логіки, Європейська конвенція із захисту прав людини була доповнена Європейською соціальною хартією 1961 року, яка орієнтувала держави на розвиток соціальної політики й захист соціальних прав працюючих жінок, припускаючи створення спеціальних інститутів і служб із соціального захисту жінок і дітей [122].

У 1960-ті роки збільшення частки жінок у сфері зайнятості супроводжується появою й розвитком жіночого руху “другої хвилі”, яка припадає на 1960-1980-ті роки в США і європейських країнах. “Перша хвиля” жіночого руху наприкінці XIX – початку XX століття була пов’язана з боротьбою за політичні права жінок. Жіночий рух “другої хвилі” виріс із соціальних рухів 1960-х років, спрямованих на реформування суспільства. Гаслом феміністського руху стала назва статті (1969) американської феміністки Керол Ганіш “Особисте – це політичне”, яка показала взаємозв’язок гендерної нерівності в приватній і громадській сферах: “Проте вони (чоловіки) постійно бурчали на нас через те, що ми весь час намагалися витягнути так звані “особисті проблеми” на громадську арену, особливо “усі ці тілесні питання”, такі, як секс, зовнішність і аборти” [90; 91].

Головним політичним досягненням фемінізму “другої хвилі” стало внесення “усіх цих тілесних питань” до порядку денного держав Європейської спільноти в 1970-ті роки. Таким чином, на цьому етапі принцип рівності чоловіків і жінок був внесений законодавцями формально в Засновницький Договір ЄС. Проте структурні зміни в суспільстві й збільшення частки жіночої праці в громадському виробництві, розвиток доктрини прав людини й розвиток соціальних прав порушили питання про перегляд соціальної політики держав добробуту й прав жінок.

Другий етап (1970-1980-ті) характеризується тим, що принцип рівної оплати праці жінок і чоловіків знаходить свій розвиток у законодавстві Європейської економічної спільноти. У зв’язку із цим ухвалюється низка законів – директив ЄЕС, необхідність яких була продиктована потребою в уніфікації законодавства для всіх держав-членів. У 1975 році була прийнята

Директива Ради 75/117/ЄЕС про наближення законодавств держав-учасниць стосовно принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок. Ця Директива розвивала й доповнювала принцип рівної оплати праці, установлений статтею 119 Римського договору. Згідно з документом, рівна оплата праці поширюється на “усі форми й умови оплати праці за одну й ту ж роботу або за рівноцінну роботу”. До того ж держави-члени повинні на національному законодавчому рівні вжити необхідних заходів для забезпечення застосування принципу рівної оплати, тобто внести зміни до чинних законів або ухвалити нові. Наприклад, у Великобританії в 1975 році для виконання цієї Директиви під тиском жіночого руху лейбористський уряд Гарольда Вільсона ухвалив два закони: 1970 року – Закон про рівну оплату (набув чинності лише в 1975 році) і 1975 року – Закон про дискримінацію за ознакою статі [24; 43; 108].

У 1984 році до Закону про рівну оплату праці 1970 року були внесені зміни під тиском Європейського суду. Закон гарантував рівну оплату за рівноцінну працю, присікаючи маніпуляції роботодавців зі штатними одиницями. Наднаціональний характер Директиви дав можливість чинити тиск з боку ЄЕС на країни її реалізації. У зв'язку з дискримінацією жінок у трудовій сфері була ухвалена Директива Ради 76/207/ЄЕС про реалізацію принципу рівності в питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі й умов праці. Документ забороняє будь-яку форму дискримінації за ознакою статі.

Для того, щоб здолати традиційний підхід, була ухвалена Директива Ради 79/7/ЄЕС про поступальну імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального захисту, який запровадив принцип рівності у сфері соціального захисту. У зв'язку з тим, що попередні Директиви не охоплювали сферу самозайнятості, була прийнята Директива 86/613/ЄЕС про застосування принципу рівності у сфері самозайнятості чоловіків і жінок, включаючи працюючих у сільському господарстві, і захисті вагітних жінок і матерів, що охоплює категорії жінок і чоловіків, працюючих не по найму і позбавлених державних соціальних гарантій. Комітет міністрів Ради Європи в 1988 році

прийняв Декларацію “Про рівність між жінками і чоловіками”, яка зобов’язувала всі держави-члени Ради Європи провадити політику, спрямовану на ефективне досягнення гендерної рівності за допомогою здійснення відповідних заходів.

Жіночий рух у 1970-х роках поставив на політичному порядку денному питання про права жінок, зокрема про право мати контроль над власним тілом (вибір протизаплідних засобів і легальних абортів). У Франції “Рух за звільнення жінок” очолив боротьбу про добровільне переривання вагітності. У 1971 році Симона де Бовуар підготувала текст “Маніфесту 343” за легалізацію абортів: “Життєво важливо, щоб жінки повернули собі власне тіло й відновили свої права на нього”. Маніфест викликав широку громадську дискусію у Франції, підготувавши ґрунт для ухвалення закону про легалізацію абортів. Закон був ухвалений у 1975 році завдяки боротьбі французького жіночого руху й наполегливості жінки, яка перебувала при владі [113].

Таким чином, ми можемо бачити, що на підйомі “другої хвилі” фемінізму права жінок були включені в політику країн ЄЕС. Діяльність жіночого руху й ухвалення відповідних законів сприяли розвиткові двох взаємозв’язаних процесів у країнах ЄЕС: інституціоналізації політики рівності статей шляхом створення спеціальних державних органів для забезпечення рівноправності жінок і чоловіків та формуванню групи фемократок (жінок-держслужбовців, які сприяли просуванню інтересів жінок і питання рівності статей в органах державної влади). Наприклад, у Великобританії в 1975 році була створена Комісія з рівних можливостей. У Франції в 1981 році – Міністерство з прав жінок, очолене Іветтой Руді. В Іспанії у 1983 році – Інститут жінки при Міністерстві праці і соціальних справ Генерального Секретаріату у соціальних справах. На цьому етапі створені національні механізми щодо забезпечення рівності в усіх сферах життєдіяльності відіграли позитивну роль у підвищенні статусу жінок у суспільстві й забезпеченні рівних прав із чоловіками.

На третьому етапі, у 1990-ті роки, відбувається створення Європейського Союзу (ЄС) і розвиток його законодавства та інститутів, а також механізмів щодо забезпечення гендерної рівності. У 1992 році було підписано Маастрихтський договір (набув чинності 1 листопада 1993 року), що проголосив створення Європейського союзу, який відповідно до статті 6 ґрунтується на принципах свободи, демократії, поваги до прав людини і основних свобод. ЄС розвиває лінію підтримки гендерної рівності, що виражено в прийнятті низки Директив, які спрямовані на соціальну підтримку батьків, які працюють: Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць і Директива Ради № 96/34/ЄС від 03 жовтня 1996 року про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену СКПРЕ (Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи), ЄЦРП (Європейський центр роботодавців і підприємств) та ЄКПС (Європейська конфедерація профспілок). Директиви спрямовані на захист жінок від дискримінації, пов'язаної з вагітністю, і створення можливості поєднувати роботу із сімейним життям. Директива Ради 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 року про обов'язок доказування стосовно дискримінації на основі статі покладає тягар доведення про відсутність факту порушення принципу рівності на сторону, що захищається. Таким чином, ЄС на законодавчому рівні розвиває захисні заходи від дискримінації жінок на ринку праці й робить спробу врегулювання зайнятості й сімейного життя, що сприяє розширенню переліку питань гендерної рівності, які обговорюються в суспільстві, і поступовій зміні моделей поведінки й свідомості людей [66; 72; 73; 104].

У 1996 році Комісія ЄС висловила прагнення щодо використання комплексного підходу в політиці ЄС, видавши особливу угоду “Упровадження рівних можливостей для чоловіків і жінок в усі напрями діяльності ЄС”. Усі ці заходи знайшли застосування в Амстердамському договорі (2 жовтня 1997 року), який є проривом в розумінні гендерних проблем на громадському рівні.

Амстердамський договір визнає рівність жінок і чоловіків як основний принцип права Європейської спільноти. На думку феміністських критиків Г. Аррібас і Л. Караско, стаття 3 має особливе значення, оскільки запроваджує поняття “гендерна інтеграція” і виводить принцип рівноправності на новий рівень [230].

Гендерна інтеграція сприяє розширенню спектру ситуацій, у яких жінки піддаються дискримінації. У зв'язку із цим боротьба з гендерною дискримінацією знайшла відображення в статті 13 Амстердамського договору, у якій прописано повноваження Ради ЄС для боротьби з дискримінацією, здійснюваною за ознакою статі, расового або етнічного походження, релігії або переконань, недієздатності, віку і сексуальної орієнтації.

Рада Європи зі свого боку також підтримала ідею реалізації комплексного підходу (gendermainstreaming), прийнявши Декларацію про рівність між жінками і чоловіками як основний критерій демократії. Міністри рекомендували Комітету міністрів “застосовувати комплексний підхід до проблеми рівності в усіх органах і видах діяльності Ради Європи” [255]. Вироблені рекомендації знайшли своє застосування в рішенні Комітету міністрів у 1998 році про застосування комплексного підходу в питанні досягнення гендерної рівності. Доповідь “Комплексний підхід до проблеми рівності між жінками і чоловіками: концептуальні рамки, методологія та ознайомлення з “позитивним” досвідом” був рекомендований Комітетом міністрів ЄС урядам держав-членів як керівництво до дії.

Комплексний підхід/гендерна інтеграція (gendermainstreaming) полягають в організації (реорганізації), поліпшенні, удосконаленні й оцінці процесів ухвалення рішень для інкорпорування проблеми рівності між жінками і чоловіками в усі сфери й на всіх рівнях за допомогою учасників, головним чином залучених до здійснення політики. Комплексний підхід спричинив розширення арени дій гендерного рівноправ'я. Цей підхід у політиці отримав позитивну оцінку з боку представниць жіночого руху.

Перетворення державної політики можливе, якщо актори змінять свою поведінку. В усіх відомих нам організаціях гендерної інтеграції працюють люди, наділені певними повноваженнями. Е. Хафнер-Бартон бачить вихід у зміні поведінки чиновників міжнародних організацій, яка може бути скоригована за допомогою використання “твердих” і “м’яких” стимулів [255]. До “твердих” стимулів автори відносять оплату або інше матеріальне заохочення залежно від успішності гендерної інтеграції, публічний тиск на чиновника. “М’які стимули” – це добровільні зусилля службовців, наприклад, навчання або організація мережі, участь у конференції. Потрібно більше застосування “твердих” стимулів у поєднанні з “м’якими” повноваженнями для посилення ефекту гендерної інтеграції.

Таким чином, на третьому етапі відбувається значне просування у формуванні окремих принципів і загального напрямку розвитку політики гендерної рівності Європейського Союзу. Принцип рівноправ’я не лише вийшов за рамки вузького розуміння – трудових стосунків і соціальної політики, а й поширився на інші сфери життя людей.

Четвертий етап (2000-2010-ті роки) є етапом європейської інтеграції й закріплення принципу гендерної рівності в основних законах ЄС. У грудні 2007 року на черговому етапі інтеграції ЄС була підписана Лісабонська угода, яка більше орієнтована на розвиток демократії та захист прав людини порівняно з попередніми версіями Засновницького договору. Лісабонська угода забезпечує дотримання прав людини відповідно до Хартії Європейського Союзу з основоположних прав, надаючи їй таку ж юридичну силу, як і установчим договорам ЄС. Це означає, що всі акти, ухвалені Європейським Союзом, мають відповідати стандартам прав людини, викладеним у Хартії. ЄС визнає рівність жінок і чоловіків у всіх сферах життя, а закріплений принцип рівноправ’я дозволяє впроваджувати спеціальні заходи, спрямовані на підтримку тієї статі, яка є недостатньо представлена (стаття 23). Хартія забороняє будь-яку дискримінацію, зокрема за ознакою статі (ст. 21). Кожній жінці надається право на захист від звільнення унаслідок

вагітності, а також право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами і післяпологову відпустку або відпустку у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 33). Таким чином, на законодавчому рівні надається можливість поєднувати сімейне життя і професійну діяльність. Лісабонська угода визначає нові сфери політики співпраці й безпеки країн ЄС: боротьба з торгівлею людьми і сексуальною експлуатацією жінок та дітей (ст. 63a і 69b) [72; 104].

Зміст гендерної політики ЄС був визначений Європейською комісією в “Дорожній карті забезпечення рівності між жінками і чоловіками – 2006-2010”, у якій виділено шість пріоритетних сфер: рівна економічна незалежність жінок і чоловіків, примирення приватної й професійної сфер, рівна участь в ухваленні рішень, викорінювання всіх форм гендерно обумовленого насильства, ліквідація гендерних стереотипів, просування гендерної рівності в зовнішній політиці та політиці розвитку. Таким чином, документ задав для політиків конкретні напрями в реалізації гендерної політики, які вимагали уваги й вирішення.

У цілому формування гендерної політики Європейського Союзу відбувалося в рамках процесу розвитку європейської інтеграції. Економічний розвиток у післявоєнній Європі спричинив інтеграційні процеси у сферах соціального захисту, зайнятості й міграції, загальної безпеки та інших сферах західного європейського суспільства. Вихід жінок на роботу вимагав перегляду соціальних гарантій, які б ураховували їхні потреби. Розвиток соціальних послуг, пов'язаних із доглядом за дітьми та хворими членами сім'ї, звільнив жінок від домашньої неоплачуваної роботи, оскільки функції піклування та догляду за дітьми взяла на себе держава. Сприятливим результатом стало й те, що все більше чоловіків залучалося до догляду за дітьми, вони почали працювати у сферах, які раніше вважалися переважно жіночими.

Було здолано економічне розуміння принципу рівноправ'я, а вплив комплексного гендерного підходу з 1995 року дозволив розширити сферу політики рівноправ'я. Жіночий рух “другої хвилі” вплинув на формування

гендерної політики. Жіночі організації ініціювали дебати про рівну оплату праці жінок і чоловіків, поєднання кар'єри і сімейних обов'язків, право жінок на аборт і знеболення під час пологів, насильство щодо жінок, права жінок з іншою сексуальною орієнтацією, права жінок-мігранток. Розв'язання цих проблем знаходить відображення в нових директивах і рекомендаціях ЄС.

Таким чином, були сформовані певні принципи, стандарти й механізми на законодавчому та виконавчому рівнях влади. Позиція ЄС щодо забезпечення досягнення гендерної рівності полягає в тому, що жінки і чоловіки повинні мати рівні права і можливості для участі в усіх сферах життя суспільства. З огляду на викладене вище, інститути ЄС повинні впровадити проблематику рівності між жінками і чоловіками в усі сфери політики, в усі програми і на всіх рівнях ухвалення рішень. Цей підхід дістав назву комплексного, або гендерної інтеграції. У процесі гендерної інтеграції постає завдання перед Європейським Союзом привести у відповідність нерівно розвинені національні механізми. Крім того, особлива увага має бути приділена навчанню державних службовців й інших фахівців у галузі гендерного рівноправ'я. Інакше існує велика небезпека провалу гендерної інтеграції. Ця небезпека виходить з боку некомпетентних державних службовців, які не мають уявлення про гендерну інтеграцію і політику рівноправ'я, тому жіночий рух має бути на варті своїх досягнень.

У сучасних міжнародних реаліях однією з найбільш актуальних і водно час дискусійних тем залишається гендерне рівноправ'я чоловіків і жінок, під яким мається на увазі правовий принцип і юридичний статус людини у стосунках з державною владою, що виключає дискримінацію за ознакою статі. Тож гендерна рівність відбиває політичні й соціальні зміни в суспільстві.

Гендерна рівність, визнана фундаментальним правом і закріплена в установчих договорах Європейського Союзу, залишається ключовим пріоритетом у розвитку соціальної політики ЄС. Згідно з даними Євробарометра за 2011 рік, незважаючи на той факт, що жінки складають майже половину робочої сили й більше половини випускників вишів, для них

залишається проблематичним досягнення керівних постів . У зв'язку із цим одним з основних завдань ЄС є досягнення паритету між чоловіками і жінками в структурах, пов'язаних із ухваленням рішень [72; 73; 104].

Гендерна політика в Європейському Союзі впроваджується завдяки діяльності численних державних органів і інституцій, які працюють над забезпеченням рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя – соціальній, економічній та, передусім, політичній. Однією з основних передумов вступу до ЄС є узгодження національного законодавства з правовими стандартами Євросоюзу, зокрема щодо досягнення гендерної рівності. Виконання принципу рівного ставлення до всіх громадян є неодмінною вимогою для держав-членів ЄС.

Варто наголосити, що рівність між жінками і чоловіками залишається однією з ключових цінностей, на яких ґрунтується “європейський проєкт”. Витоки політики гендерної рівності в ЄС беруть свій початок із положень Римського договору 1957 року, який вперше закріпив принцип рівної оплати праці для жінок і чоловіків. Важливу роль у впровадженні та розвитку гендерної політики відіграла “Дорожня карта забезпечення рівності між жінками і чоловіками на 2006–2010 роки”. Цей документ став одним із перших комплексних планів дій ЄС, що передбачав понад 20 конкретних заходів, спрямованих на оновлення гендерного законодавства країн-членів, підвищення обізнаності громадян щодо принципів подолання соціальної нерівності. У Дорожній карті було визначено шість пріоритетних напрямів діяльності у сфері боротьби з дискримінацією:

- 1) досягнення рівної економічної незалежності жінок і чоловіків;
- 2) поліпшення співвідношення роботи, приватного і сімейного життя;
- 3) сприяння рівній участі жінок і чоловіків під час ухвалення рішень;
- 4) ліквідація гендерного насильства й торгівлі людьми;
- 5) усунення гендерних стереотипів у суспільстві;
- 6) сприяння гендерній рівності за межами ЄС [104].

У перші десятиліття існування Європейського Союзу (1960–1970-ті роки) головним завданням гендерної політики було закріплення на законодавчому рівні принципу рівності статей на ринку праці. Це стало своєрідною відповіддю на критику, висловлену в межах марксистської теорії щодо економічної дискримінації жінок. У 1980-х роках розпочався новий етап, що позначився переходом до цілісної стратегії досягнення гендерної рівності. В межах цієї стратегії були створені інституції як у складі вже існуючих структур, так і нові спеціалізовані органи, покликані протидіяти гендерній несправедливості в європейському суспільстві. Також було започатковано спеціальні фонди, які фінансували соціальні й економічні програми на підтримку жінок, розширено інформування з гендерної тематики та включено питання гендерної рівності до політичного порядку денного.

Гендерний інституціоналізм є невід’ємною ознакою сучасної європейської політики, що особливо чітко виявляється в діяльності Європейської комісії – провідного органу ЄС, який відповідає за реалізацію гендерної політики. У структурі Комісії створено низку спеціалізованих підрозділів і органів, що опікуються питаннями забезпечення рівності, зокрема: Група з питань рівних можливостей, Групи уповноважених з гендерного рівноправ’я, Консультативний комітет із рівних прав жінок і чоловіків, Бюро з питань зайнятості та гендерної рівності, Жіноче інформаційне бюро тощо. Впровадження феміністичних підходів у політичну практику особливо яскраво спостерігається в окремих європейських країнах, зокрема в Ісландії, яка стала однією з перших держав, що на рівні законодавства закріпила принцип рівної оплати праці незалежно від статі.

У 2010 році було засновано Європейський інститут з питань гендерної рівності з метою “просування та зміцнення принципів гендерної рівності, інтеграції гендерного підходу у всі стратегії ЄС і відповідну національну політику, а також для боротьби з дискримінацією за ознакою статі та підвищення обізнаності громадян щодо гендерних питань”. Одним із ключових завдань Інституту є збір і аналіз гендерної статистики, а також

розрахунок Індексу гендерної рівності. Цей індекс базується на восьми критеріях, серед яких шість є основними: зайнятість, доходи, освіта, розподіл часу, участь у прийнятті рішень та здоров'я; ще два – допоміжні: рівень нерівності та прояви насильства. Індекс дозволяє вимірювати гендерні розбіжності й оцінювати рівень реалізації принципу рівності як у кожній окремій державі-члені, так і в Європейському Союзі загалом. Він є важливим інструментом для моніторингу ефективності політики ЄС, формування стратегій та рекомендацій щодо покращення становища жінок. За даними 2019 року, провідні позиції за рівнем гендерної рівності посідали Швеція, Данія та Франція, тоді як найменш прогресивними в цьому аспекті були Греція, Угорщина і Словаччина. Водночас загальна тенденція в межах ЄС свідчить про поступове покращення ситуації з гендерною рівністю.

Особливу увагу варто приділити ролі Європейського парламенту у формуванні та реалізації гендерної політики. Центральним органом у цьому напрямі є Комітет з прав жінок і гендерної рівності, який регулярно готує законодавчі ініціативи для розгляду парламентом. Однак діяльність Європейського парламенту у сфері протидії гендерній дискримінації не обмежується лише законотворчістю. Він активно просуває політику гендерної рівності через публічні доповіді, виступи та інформаційні кампанії, залучаючи увагу інших інституцій до актуальних проблем, зокрема до питань запобігання насильству над жінками.

Європейський парламент активно прагне інтегрувати гендерний підхід у діяльність усіх своїх комітетів. Зокрема, у 2010–2011 роках основна увага була зосереджена на економічних та соціальних вимірах гендерної нерівності. Одним із важливих кроків у цьому напрямі стало ухвалення в липні 2010 року Директиви 2010/41/EU, яка регулює умови праці для самозайнятих жінок і спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей у сфері самозайнятості.

Важливу роль у формуванні сучасної гендерної політики ЄС відіграють неурядові організації та феміністські рухи. Зокрема, значний внесок здійснює

Європейське жіноче лобі – організація, що опікується захистом прав жінок у всіх сферах суспільного життя. Вона розробляє рекомендації для держав-членів ЄС, Європейської комісії та інших неурядових структур із метою посилення участі жінок в економічній, політичній та соціальній сферах. Європейське жіноче лобі, зокрема, відіграло активну роль у розробці та реалізації “Дорожньої карти забезпечення рівності між жінками і чоловіками на 2006–2010 роки” [73].

Намір глобалізувати гендерну тематику знайшов відображення в “Плані дій щодо забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у процесі розвитку (2010–2015)”, ухваленому Європейською комісією у 2010 році. Цей документ передбачає зміцнення провідної ролі ЄС у просуванні принципів гендерної рівності, інтеграцію гендерних питань у політичний діалог з країнами-партнерами, удосконалення механізмів моніторингу, прозорості й підзвітності у використанні ресурсів, спрямованих на досягнення гендерної рівності. Крім того, план передбачає посилену підтримку з боку ЄС у боротьбі з усіма формами гендерного насильства та дискримінації щодо жінок і дівчат. Таким чином, документ охоплює як внутрішній, так і зовнішній вимір політики ЄС, сприяючи підвищенню їхньої узгодженості.

У березні 2011 року Рада Європейського Союзу схвалила “Європейський пакт з гендерної рівності на 2011–2020 роки”, в якому підкреслюється, що гендерна рівність є однією з базових цінностей ЄС, а реалізація гендерної політики має ключове значення для економічного зростання, добробуту та конкурентоспроможності. Документ визначив основні напрями розвитку гендерної політики в межах ЄС, зокрема: усунення гендерних диспропорцій у сфері зайнятості та соціального захисту, зокрема скорочення гендерного розриву в оплаті праці; сприяння покращенню балансу між професійним і особистим життям чоловіків і жінок протягом усього життєвого циклу з метою розширення участі жінок у ринку праці та подолання демографічних викликів; протидія всім формам насильства щодо жінок для забезпечення повного реалізування їхніх прав і досягнення гендерної рівності.

Однак, як зазначалося у звіті Європейської комісії за 2012 рік, попри вжиті заходи, жінки все ще займали лише 13,7 % керівних посад у найбільших європейських компаніях [104].

У період з 2010 по 2015 рік діяльність Єврокомісії у сфері розвитку гендерної політики сконцентрувалася на таких напрямках: рівна міра економічної незалежності жінок і чоловіків; рівна плата за рівну працю й працю рівної цінності; рівність в ухваленні рішень; просування гендерної рівності за межами ЄС; захист гідності й припинення насильства за ознакою статі.

У 2014 році була розроблена “Стратегія ЄС із забезпечення рівності між жінками і чоловіками після 2015 року”, яка містила загальні рекомендації щодо припинення усіх форм дискримінації, якій піддаються жінки на ринку праці (відносно заробітної плати, пенсій, участі в ухваленні рішень, доступу до товарів і послуг) і примирення сімейного і професійного життя. Запропоновано боротися з усіма формами насильства проти жінок, ліквідовувати дискримінаційні структури й практики, пов’язані з гендером; задовольнити потреби жінок-інвалідів з метою забезпечення їхньої більш активної участі на ринку праці; залучати громадянське суспільство і соціальних партнерів до розроблення й постійної оцінки Стратегії; інтегрувати гендерну перспективу і боротьбу з гендерним насильством у зовнішню політику ЄС тощо. У документі було порушено питання про забезпечення більш збалансованого представництва жінок і чоловіків у муніципальних радах, регіональних і національних парламентах, а також Європарламенті. Підкреслювалася важливість укладання збалансованих за ознакою статі виборчих списків, очолюваних по черзі чоловіком і жінкою, квот для розширення участі жінок у процесі ухвалення політичних рішень. У Стратегії міститься заклик до всіх інститутів ЄС ужити внутрішніх заходів щодо збільшення рівності в рамках своїх структур, пропонуючи кандидатури як жіночої, так і чоловічої статі на посади високого рівня в ЄС.

У жовтні 2015 року Європейська рада ухвалила “План дій з гендерної рівності” (2016-2020 років), у якому підкреслювалося, що “гендерна рівність лежить в основі європейських цінностей та закріплена в правових і політичних основах Європейського Союзу. ЄС і його держави-члени знаходяться на передньому краю захисту, реалізації й дотримання прав жінок і дівчат та активно просувають їх в усіх зовнішніх стосунках”. Ключовими завданнями були названі: забезпечення фізичної й психологічної недоторканості дівчат і жінок; просування соціальних і економічних прав жінок і дівчат; активізація участі жінок в усіх сферах життя; зміна інституціональної культури ЄС для більш ефективного виконання зобов’язань ЄС. Передбачалося, що ЄС надаватиме фінансову підтримку проектам, спрямованим на вирішення зазначених вище завдань.

Проте, незважаючи на розвиток і поглиблення європейських стратегічних документів із забезпечення гендерного рівноправ’я, статистика виявилася менш вражаючою, ніж очікувалося. Упродовж десятиліття (з 2005 по 2015 рік) Індекс гендерної рівності ЄС покращав тільки на 4 пункти – з 62,2 до 66,2 (у 2019 році – 67,4). Такий критерій, як “влада”, у 2015 році залишався найнижчим у рейтингу (48,5), хоча він прогресував з максимальною швидкістю (у 2019 році – 51,9, але як і раніше на останньому місці). Критерій “час” – єдиний, який зменшився за 10 років і в 2015 році складав 65,723 (стільки ж у 2019 році). Це означає, що нерівність між чоловіками і жінками в часі, що витрачається на домашню роботу й догляд, а також на громадську діяльність, продовжує зберігатися [72; 246; 247].

Правові механізми, запроваджені в низці держав-членів ЄС, а також використання квот при ухваленні політичних та економічних рішень сприяли значному зростанню кількості жінок на керівних посадах. Водночас між країнами ЄС зберігається суттєва нерівномірність у рівні представництва. Попри помітний прогрес у розширенні участі жінок у політичному житті, досягти справжнього гендерного балансу в європейських політичних структурах досі не вдалося. У 2018 році в усіх національних парламентах ЄС

більшість депутатів становили чоловіки. Серед урядів держав-членів лідерами за часткою жінок стали Іспанія (52,4 %), Швеція (52,2 %) і Франція (48,6 %), тоді як найнижчі показники зафіксовано в Угорщині (7,1 %) і Мальті (12 %). На вищих щаблях політичної ієрархії жінки представлені ще меншою мірою: станом на 2018 рік лише у трьох країнах ЄС жінки обіймали посади прем'єр-міністрів – у Німеччині, Румунії та Великій Британії, однак у Румунії та Великій Британії їх уже у 2019 році замінили чоловіки).

Гендерна нерівність спостерігається і на регіональному рівні: у середньому лише 33,3 % жінок беруть участь у регіональних зборах ЄС. У таких країнах, як Іспанія, Франція, Швеція та Фінляндія, спостерігається наближення до гендерного паритету, тоді як в Угорщині, Словаччині й Румунії частка жінок у регіональній владі не перевищує 20 %. У 2016–2019 роках відзначається уповільнення прогресу у сфері гендерної рівності, зокрема в питаннях представництва, зайнятості та оплати праці.

У дослідженні гендерної рівності в ЄС існує брак даних щодо насильства над жінками, що ускладнює законотворчий процес. Європейський інститут гендерної рівності визначив усунення цього статистичного пробілу як одне з головних завдань. Очікується, що найближчим часом увага дослідників буде зосереджена на вивченні дискримінаційного характеру насильства.

Одним із нових викликів для гендерної політики ЄС є питання становища жінок-мігранток. Серед обговорюваних пропозицій – запровадження системи заохочень для держав-членів ЄС, які активно беруть участь у переселенні жінок і дітей; створення спеціальних умов для дівчат і жінок, що залишають зони воєнних конфліктів; а також розробка ефективних механізмів інтеграції жінок у країнах перебування. Водночас малодослідженим залишається філософсько-етичний аспект проблеми, пов'язаний із ментальними особливостями жінок-мігранток – зокрема, питання про те, наскільки вони готові виконувати соціальні ролі нарівні з чоловіками.

Отже, окреслимо головну особливість гендерної політики в ЄС: вона формувалася паралельно з процесами європейської інтеграції, що дозволяло

постійно аналізувати застосовність правових норм, спрямованих на досягнення рівності статей в усіх сферах діяльності, на практиці в умовах функціонування різних політичних систем держав-членів. Відмітимо, що кожен учасник ЄС має унікальний досвід формування гендерної політики у зв'язку з різними чинниками (історичний досвід, традиції, соціальна структура, політичні звичаї, правові норми).

Проте для всіх європейських країн об'єднувальною ідеєю залишається ставлення до дискримінації жінок як однієї з найважливіших проблем сучасного світу, особливо до гендерного питання, а також прагнення до скорочення всіх форм дискримінації (у тому числі за ознакою статі). Важливо звернути увагу, що діяльність Європейського Союзу спрямована на вдосконалення конституційно-правової системи з метою досягнення гендерної рівноваги. Нині для ЄС притаманна тенденція до розширення гендерного порядку денного, що має на увазі роботу з подолання дискримінації жінок не лише в європейських рамках, але й по всьому світу. ЄС також прагне розширити коло суб'єктів гендерного права за допомогою включення в нього таких соціальних груп: дівчат і дівчаток, які не досягли повноліття, а також біженок і мігранток.

Таким чином, у першому десятилітті XXI століття в Європейському союзі запущений механізм із забезпечення гендерної рівності за допомогою досягнення рівноправ'я статей, який включає як різні інституціональні одиниці, що займаються цією проблемою, так і правові механізми, що втілюються в стратегіях, конвенціях та інших документах, які забезпечують постійну роботу над подоланням гендерної дискримінації.

Проте в умовах нових економічних і міграційних викликів країни-члени ЄС не готові виступати єдиним фронтом у вирішенні питань загальноєвропейської гендерної політики.

2.2. Методологічні основи формування гендерної структури влади й органів управління України

Забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя є ключовою передумовою для вирішення широкого кола соціальних і економічних питань. У контексті активного міжнародного визнання України та обраного курсу на євроінтеграцію особливої актуальності набули питання гендерної рівності та впровадження гендерної політики в системі державної служби.

Визначення пріоритетних правових засад реалізації гендерної рівності є важливим кроком державної політики у сфері гендерних перетворень. Прояви гендерної нерівності на ринку робочої сили є частиною широкого соціально-економічного контексту, у якому культурно-політичні переконання та наявна практика закріплюють цю нерівність у всіх її аспектах. Відсутність гендерної збалансованості в державній службі містить спричиняє зниження якості та ефективності управлінських рішень.

Відповідно до традиційних уявлень жінки протягом тривалого часу були витіснені зі сфер впливу у сферах політики, економіки та соціальних процесів. Дедалі частіше обговорюється тема чоловічого впливу та домінування в політичному процесі прийняття управлінських рішень, тому обговорення цього питання визначається як гендерна асиметрія демократичних перетворень в українському суспільстві.

У процесі розбудови демократичної держави необхідно враховувати думки та переконання як чоловіків, так і жінок. Суспільні відносини, що розглядаються з позицій гендера, видаються насамперед як розмежування соціальних функцій та ролей чоловіків та жінок. На основі поняття “гендер” виявилось можливим подолати гендерні стереотипи про чоловіків і жінок тільки як про біологічних істот.

У системах публічного управління гендерний потенціал персоналу відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності управлінських процесів,

інституційної довіри та збалансованого прийняття рішень. Досвід країн Європейського Союзу свідчить, що впровадження гендерно орієнтованих підходів до формування кадрової політики – зокрема, паритетного представництва, гендерного моніторингу та підтримки кар'єрного розвитку жінок – дозволяє суттєво підвищити якість публічного адміністрування.

Стратегія гендерного паритету Програми розвитку ООН на 2022–2025 роки акцентує на важливості досягнення балансу представництва жінок і чоловіків у всіх сферах управління, підкреслюючи, що рівна участь є не лише індикатором справедливості, а й чинником підвищення ефективності та результативності державної політики. Такий підхід дозволяє сформувати інституційно стійке середовище для реалізації принципів гендерної рівності, включно з механізмами моніторингу та підзвітності [245].

Водночас в Україні зберігаються системні бар'єри, які обмежують реалізацію гендерного потенціалу в органах влади та безпекових структурах. Це зумовлює необхідність впровадження цільових стратегій з активізації жіночої участі, формування гендерно чутливого середовища та оновлення нормативної бази з урахуванням кращих європейських практик [282].

В умовах цифрової трансформації державного управління та ринку праці особливого значення набуває врахування гендерних ризиків, пов'язаних з автоматизацією трудових процесів. Одним із критичних викликів є зміщення попиту на людські ресурси з низькокваліфікованої та рутинної праці – секторів, у яких традиційно зайнято більшість жінок. Автоматизація загрожує посиленням нерівності у доступі до технологічно складніших і більш оплачуваних позицій. З метою зменшення таких ризиків доцільно впроваджувати політики гендерно-чутливого управління інноваціями, включаючи переорієнтацію програм підвищення кваліфікації, гендерний моніторинг нових інформаційних систем та участь жінок у розробці стратегій цифрового розвитку [266].

Під гендерним підходом розуміють методологію пізнання життєдіяльності суспільства, підґрунтями якої є врахування соціальних

особливостей індивідів (чоловіків або/і жінок) у нерозривному зв'язку з біологічними [4].

У процесі формування сучасних уявлень про гендер та гендерні відносини у соціогуманітарних науках спостерігається поступовий перехід від біологічного детермінізму до конструктивістських моделей, які акцентують увагу на соціальному, культурному та політичному контекстах гендерної ідентичності. У науковій практиці утверджується розуміння гендеру як динамічного і багатовимірного конструкту, що формується та змінюється під впливом інституціональних структур, мови, освітніх практик і медіа. Такий підхід відкриває нові можливості для інтеграції гендерного аналізу в систему державного управління, політичних рішень і освітніх стратегій. У межах цієї парадигми запропоновано адаптацію міждисциплінарних методів дослідження гендерної нерівності та впровадження комплексного бачення ролі гендерних чинників у трансформації соціального порядку [281].

З 90-х років XX століття Україна перейшла до нового етапу свого розвитку. Почалося кардинальне трансформування всього українського суспільства. Це стосувалося в т.ч. гендерної системи та гендерних відносин. З цієї точки зору цікавий гендерний аналіз розподілу влади, в основу якого покладено принцип історизму. А безпосередньо державна політика розглядається у розвитку на різних часових етапах. Державна політика пройшла кілька етапів у ставленні до жінок: від патріархального, що передбачав жорсткий розподіл ролей у родині й соціальному житті, до патерналістського, який спирався на досягненні юридичної та соціальної рівноправності чоловіків і жінок у суспільстві.

Трансформація державної гендерної політики в Україні відбувалася поетапно, супроводжуючись прийняттям ключових нормативно-правових актів і поступовою адаптацією до європейських стандартів. Зміна парадигми у підходах до жінок – від патріархального до патерналістського – стала одним із проявів цього процесу в контексті формування сучасної гендерної політики.

У радянський період політика ґрунтувалася на комуністично-партійній концепції вирішення жіночого питання. У всіх конституціях (спочатку УРСР, потім СРСР) ішлося про те, що жінка має право на працю, освіту, охорону здоров'я тощо на рівних правах із чоловіком. Однак у сфері управління частка жінок була незначною, тому сьогодні необхідно прагнути до паритетного представництва жінок у сфері управління. Це передбачає рівне представництво жінок і чоловіків в органах законодавчої та політичної влади, в управлінні виробничими і трудовими колективами [5].

У зв'язку із цим аналіз сучасних досліджень гендерної тематики дозволяє констатувати концентрацію уваги на “дискримінаційному дискурсі”, що засвідчує гендерну асиметрію в управлінні.

Гендерна асиметрія – нерівна представленість жінок і чоловіків у тих чи інших сферах життя. Зокрема, у сфері державного управління, політики, прийняття рішень превалюють чоловіки, вони також переважно володіють власністю, у т.ч. сімейною.

Жінки в державному управлінні, політиці, навпаки, становлять більшість на виконавських посадах, вони також превалюють і в низькооплачуваних та малоприбуткових секторах економіки [5].

Для аналізу гендерної асиметрії на державній службі нами були розглянуті статистичні дані, що відображають представництво чоловіків і жінок у сфері державного управління [48].

Проаналізувавши статистичні дані, ми дійшли висновку, що на найвищому рівні влади та управління жінки практично не представлені. Однією з причин гендерної асиметрії на державній службі є гендерні стереотипи. Яскравим прикладом цієї тези, виступають матеріали ЗМІ, які включають у себе усталені протягом тривалого часу переконання щодо розподілу ролей у суспільстві.

Цей дискурс є межевим у тому розумінні, що він поєднує в собі аргументацію як ліберального, так і окремі елементи радикального фемінізму. У багатьох публікаціях наголошується, що жінкам набагато складніше досягти

кар'єрних успіхів у системі управління. Крім того, зазначається “непомітність” для широкого загалу проблеми погодження з феміністським постулатом про те, що ідея гендерної сегрегації є щільно вбудованою в систему соціальних відносин і сприймається як “природна” між чоловіками і жінками [6].

Тож однією з причин гендерної асиметрії на державній службі є аспекти лідерства. Найбільш узагальнений стереотип, пов'язаний із лідерством, переконує, що лідером має бути чоловік, якому приписують такі якості, як асертивність, організаторські здібності, а от жінки не повинні призначатися на управлінські посади принаймні вищого рівня. Але разом із тим існують певні особливості прояву цієї якості у чоловіків і жінок, так само, як на життєвому рівні ми спостерігаємо поведінкові розбіжності [188].

При цьому важливо враховувати, що політичне лідерство не обмежується лише адміністративними функціями, а передбачає наявність розвиненої комунікативної культури. Як підкреслює А. Лисюк, культурологічний підхід дозволяє розглядати лідерство як форму соціальної взаємодії, у якій комунікація виконує не лише інструментальну, а й символічну функцію – легітимізує владні повноваження та формує сприйняття лідера в масовій свідомості [111].

У 2000 р. Організація Об'єднаних Націй ухвалила Декларацію тисячоліття, у рамках якої визначено цілі, спрямовані на розвиток людського потенціалу в різних країнах світу. Одна із них сформульована як “забезпечення гендерної рівності та покращення становища жінок”. Для її досягнення поставлене завдання – “забезпечення вирівнювання можливостей для доступу жінок і чоловіків до політичних інститутів”.

Умови для широкої участі жінок в управлінні та реального забезпечення гендерної рівності створено в небагатьох країнах світу. Проте прогрес у зміцненні правових рамок для забезпечення рівності та дотримання закону намічається у всіх регіонах. За даними Жіночого фонду ООН – ЮНІФЕМ у період із 1987 по 2000 роки збільшилася частка жінок у парламентах багатьох

країн. Особливо помітним це зростання є в Південно-Африканській Республіці, Уганді, Мозамбіку, Аргентині, на Багамських островах, у Барбадосі, Еквадорі, Сальвадорі, Австралії, Австрії, Бельгії, Канаді, Новій Зеландії, Великобританії.

Причиною активної участі жінок у політичній структурі влади стало встановлення різних квот. Слід також наголосити на особливостях державної політики таких країн, як Німеччина, Нідерланди, Канада, у яких кадровий підбір на державні посади здійснюється за ознакою статі. З цією метою відбувається розширення складу жінок на управлінських посадах і керівних постах.

Найбільш розвиненою є державна політика щодо жінок у скандинавських країнах, зокрема Швеції, Норвегії, Фінляндії, Данії. У країнах Північної Європи максимально дотримуються принципів гендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності суспільства, у т.ч. і в державному управлінні. В управлінських і політичних структурах чимало жінок займають керівні посади. Так, наприклад, значний прогрес спостерігався в Ісландії на виборах 1999 року, під час яких пропорційна чисельність жінок-парламентарів збільшилася з 25 % до 35 % [141].

Україна відстає від розвинених країн за загальною чисельністю жінок, які є керівниками в органах законодавчої та виконавчої влади.

Р. Коннелл разом із підструктурою розподілу праці виділяє підструктуру влади у відносинах між чоловіками і жінками. Вона пов'язана з владою, контролем і примусом: державними і бізнес-ієрархіями, інституціональним і особистим насильством, регулюванням сексуальності й поліцейським наглядом, владою в сім'ї та її запереченням [235]. Спосіб упорядкування соціальних відносин у цій структурі позначений як нерівна інтеграція. Як і структура розподілу праці, структура влади є емпірично основною макроструктурою у сфері гендерних відносин.

У цьому контексті державна політика щодо подолання насильства в сім'ї стає ключовим інструментом подолання нерівності, зумовленої

патріархальними відносинами. Законодавчу основу цієї діяльності становить Закон України “Про запобігання та протидію домашньому насильству” № 2229-VIII від 07.12.2017 р. Окрім того, діє Закон України “Про попередження насильства в сім’ї” від 15 листопада 2001 р. № 2789-і, який заклав початок нормативному регулюванню у цій сфері [76; 162; 167].

Зокрема, важливими інструментами реалізації політики у сфері протидії домашньому насильству стали Інструкція щодо порядку взаємодії структурних підрозділів... (наказ МВС України та Міністерства у справах сім’ї, молоді та спорту № 3131/386 від 7.09.2009 р.) та Державна програма “Українська родина” (Постанова КМУ № 243 від 14.03.2001 р.) [83; 168]. На рівні парламенту були ухвалені Рекомендації парламентських слухань “Рівні права та рівні можливості в Україні” (Постанова ВРУ від 27.06.2007 р. № 1241-V), що забезпечили політичне підґрунтя системних змін у сфері запобігання насильству та утвердження гендерної рівності [170].

Окрему увагу у вітчизняному правовому полі займає проблема гендерно-обумовленого насильства. Як зазначає М. Качинська, його прояви мають системний характер і зумовлені не лише індивідуальними, а й структурними факторами соціальної нерівності [84; 85]. У своїх публікаціях вона також аналізує досвід Польщі в цій сфері, звертаючи увагу на важливість розвиненої інфраструктури реагування, наявності кризових центрів і широкої міжвідомчої координації як ключових чинників успішної реалізації превентивної політики.

Структура влади розглядається як сукупність соціальних відносин, що мають певний масштаб і відтворюваність. Р. Коннелл розмірковує про зв’язок насильства з ідеологією, що вказує, на його думку, на багатолікий характер соціальної влади.

Рефлексивна соціологія дозволяє глибше проаналізувати механізми відтворення гендерної нерівності в інституціях через повсякденні практики, що їх підтримують і легітимізують [13].

Сила – один з її необхідних компонентів. Невипадково засоби організованого насильства – зброя і знання військової техніки – майже

повністю зосереджені в руках чоловіків. Але “гола сила” мало коли трапляється, набагато частіше насильство – частина комплексу, що включає також інститути й способи їх організації. Влада може виражатися в співвідношенні сил або нерівності ресурсів на робочому місці, у домогосподарстві або більшому інституті. Корпораціями, урядовими департаментами й університетами управляють чоловіки, які організовують справу так, що жінкам виключно важко досягти високих посад. Організаційний контроль прихований так само, як і “гола сила”, і залежить від відповідних ідеологій. Можливість визначати ситуацію, задавати терміни, у яких інтерпретуватимуться події й обговорюватимуться проблеми, формулюватимуться ідеї й визначатиметься мораль, тобто, затверджувати гегемонію – також істотна частина соціальної влади [13; 234; 235; 272].

Отже, владні стосунки функціонують як соціальна структура, патерн регуляції соціальної практики. Така практика скеровує також поведінку тих, хто має владу. Чоловіки займають владну позицію в гендерних стосунках, але в такій специфічній формі, що вона накладає обмеження на них самих. Скажімо, чоловіки повинні постійно демонструвати силу, мужність, не показувати своєї слабкості, невпевненості, бути завжди успішними, що, безумовно, створює певну напругу між чоловіками й суспільством у разі гегемоністичної маскулінності, що не справдилася.

З точки зору Р. Коннелла, якщо визначати владу як легітимну силу, то центральну вісь силових структури гендера складає зв'язок влади з маскулінністю. Проте це положення ускладнює й навіть суперечить факту наявності другої осі: позбавлення деяких груп чоловіків влади і в цілому побудова ієрархій, що зосереджують владу на різних рівнях усередині основних гендерних категорій. Влада чоловіків, як правило, нерівномірно поширюється на сфери соціального життя. В історії існували інститути й практики, контрольовані жінками (освіта для дівчаток, дружні соціальні мережі, догляд за хворими й престарілими, неринкове виробництво) [235].

Учений виділяє комплекс інститутів і мереж, у яких відносно сконцентровані сила чоловіків і влада маскулінності, та визначає його “ядром” силової структури гендера в порівнянні з більш розсіяними або суперечливими патернами на периферії. Для капіталістичних країн характерні чотири компоненти цього ядра:

а) ієрархії й у цілому кадри інституціоналізованого насильства (військові та воєнізовані сили, поліція, системи виконання покарань);

б) ієрархії й у цілому кадри важкої індустрії (наприклад, сталеливарні й нафтові компанії) та ієрархії високотехнологічних виробництв (комп'ютерного, аерокосмічного);

в) планування і контроль центральних державних структур (законодавчі й виконавчі органи влади та управління);

г) робоче середовище, у якому особливу роль відіграє фізична витривалість, та зв'язок чоловіків із технікою (робочий клас).

Зв'язки між (а), (б) і (в) добре відомі, вони здійснюються за допомогою ідеологій, об'єднаних маскулінністю, утім влада й технологічне насильство лише нещодавно потрапили у фокус уваги дослідників. Можна сказати, що в усіх країнах світу жінки практично повністю відсторонені від основних визначальних політичних центрів. Але що ж є головним для політики статей у цілому? Дослідник підкреслює, що вирішальну роль у ній відіграє зв'язок (а), (б) і (в) з елементом (г), який створює підґрунтя для мілітаристських поглядів і практик, що зрештою зводиться до союзу держави, корпоративної еліти й гегемоністичної маскулінності робочого класу [224].

Заслуга Р. Коннелла, як розробника концепту гегемоністичної маскулінності, на наш погляд полягає у виділенні ним гендерних ознак, на яких ґрунтується ієрархія серед чоловіків (дискусії про владні стосунки між чоловіками зазвичай базувалися на визнанні класових і расових відмінностей). Цими ознаками є фізична сила і певний тип сексуальності. Автор вважає, що створення подібної ієрархії пов'язане з виправданням ідеології базового патріархального комплексу й повної субординації жінок. Наслідуючи

концепцію Р. Коннела, ми аналізуватимемо гендерну структуру влади і владних стосунків за допомогою таких інститутів, як державні органи влади і управління.

Влада визначається в цілому як здатність і можливість здійснювати свою волю, чинити визначальну дію на поведінку, діяльність людей за допомогою авторитету, права або сили [224]. Виділяють специфічні особливості окремих видів влади – економічної, політичної (державної і громадської), сімейної, а також розмежування групової та особистої. Безумовно, найбільш важливим видом є влада політична як реальна здатність групи або індивіда провадити свою волю в суспільстві.

Тривалий час у ході історичного розвитку жінки не мали змоги брати участь у політичному процесі й не володіли політичною владою. Навіть коли здійснювалися перші буржуазні революції з їх вимогами громадянських прав, появою громадянства, правом обирати й бути обраними, вони були революціями емансипації громадян чоловічої статі [224]. Нові буржуазні чоловічі уряди не надали жінкам права голосу. Але з часом, під натиском жіночого руху, жінки добилися цього права, і поступово стали суб'єктами історії. У різних країнах це відбувалося неводночас. У 1893 р. право голосу отримали жінки в Новій Зеландії, 1896 р. - Австралії, 1915 р. - Данії, 1918 р. - Австрії, 1919 р. - Німеччині й Нідерландах, 1920 р. - США й Ісландії, 1928 р. - Великобританії, 1944 р. - Франції, 1945 р. - Італії, 1948 р. - Бельгії тощо. Проте істотні зміни в політичній поведінці жінок відбуваються наприкінці 60-х – початку 70-х рр. XX століття, коли жінки почали виходити на політичну арену [73].

У 1976 р. був ухвалений закон про рівні права і можливості в Ісландії, згодом – Данії (1978 р.), Норвегії (1979 р.), - Швеції (1980 р.), Фінляндії (1987 р.). Закон про гендерну рівність також ухвалений у Литві, Естонії й Латвії (1998 р.). У країнах Північної Європи і в Литві діє Інститут омбудсмена з реалізації гендерної рівності [73].

На сучасному етапі розвитку державної політики особливу увагу приділяють адаптації міжнародного досвіду забезпечення гендерної рівності до українських умов. У низці країн Європейського Союзу запроваджено ефективні механізми реалізації гендерної політики, зокрема через інституалізацію гендерного бюджетування, наявність спеціалізованих урядових структур, уповноважених на виконання завдань у сфері гендерної рівності, та широке залучення органів місцевого самоврядування. Ці практики демонструють, що стале впровадження принципів гендерної рівності можливе лише за умов координації між державними інституціями, стабільного фінансування й системного підходу до правового регулювання. На основі порівняльного аналізу міжнародних підходів окреслено можливості трансформації національної моделі шляхом формування вертикально інтегрованого механізму реалізації гендерної політики на всіх рівнях влади, що забезпечить її результативність та відповідність європейським стандартам [205].

Причинами для подібних змін виступають: масове залучення жінок до громадського виробництва; загальне підвищення кваліфікації жіночої праці та рівня жіночої освіти; трансформація ціннісних орієнтирів жінок, коли праця стає можливістю економічної незалежності й творчої самореалізації. Безумовно, значний внесок у поширення подібних змін у західному суспільстві зробив жіночий рух.

За даними ООН на 2000 рік, жінки очолювали (як президенти або прем'єр-міністри) такі країни: Бангладеш, Ірландію, Латвію, Нову Зеландію, Панаму, Сан-Марино, Фінляндію, Шрі-Ланку. Під їхнім керівництвом знаходилося близько 10 % парламентів світу. При цьому жінки не лише освоюють простір політики, але й прагнуть докорінно змінити її правила і зміст.

У СРСР вважалося, що після 1917 року жіноче питання вирішене й рівність статей досягнута. Як підкреслювала радянська офіційна наука, “концепція вирішення жіночого питання в СРСР базується на тому, що

визначальним чинником рівноправ'я жінок у суспільстві й сім'ї є їхня участь у громадському виробництві". Насправді залученість жінок у громадське виробництво обумовлювалась не стільки потребами рівноправ'я статей, скільки потребами модернізації радянської економіки, її переходу з фази аграрної до індустріальної. Проте, деякі сфери громадської праці як і раніше залишалися для жінок практично недоступними, і передусім - управління державою. Як правило, жінки були присутніми в президіях з'їздів, на офіційних зборах, у місцевих і верховних органах законодавчої влади, що створювало ілюзію політичної рівності жінок і чоловіків, а також їх активної участі у будівництві соціалізму. При цьому жінок не було в Політбюро і секретаріаті партії, тобто там, де приймалися конкретні політичні рішення.

Так, гендерна структура органів влади в радянський період виглядала таким чином: чисельність жінок-депутатів місцевих органів влади в 1939 р. складала 33,1 % від загального числа депутатів, 1971 р. - 45,8 %; чисельність жінок-депутатів Верховної Ради СРСР у 1952 р. - 26 %, 1970 році – 31 %. Реальна влада була зосереджена в руках комуністичної партії, у складі якої в 1966-1967 рр. було 79,1 % чоловіків і 20, 9 % жінок; у складі Центрального Комітету партії - 97,2 % чоловіків і 2,8 % жінок; у Політбюро і секретаріаті – 100 % чоловіків. Незначна кількість жінок знаходилася на керівних постах у районних, міських, обласних комітетах партій, що направляли поточне життя країни [73]. Отже, та структурна влада, яка дійсно розробляла зовнішню і внутрішню політику, була закрита для жіночої гендерної групи.

Реформи 1990-х рр. в Україні спричинили неоднозначні зміни в становищі жінок у суспільстві. Політика лібералізації соціально-економічного життя не сприяла збереженню колишньої протекціоністської системи пільг і привілеїв у стосунках жінок і держави. Водночас курс на демократію, багатопартійність, громадські ініціативи дозволили створити безліч жіночих об'єднань, які почали вимагати право не на формально-юридичну, а реальну гендерну рівність.

У соціальних дослідженнях однією з причин низького представництва жінок в органах влади та управління висувають політичний чинник. Річ у тому, що політичні інститути формують правила гри, згідно з якими політичні актори взаємодіють у сфері політики. Оформлення наявної гендерної структури в органах влади відбувається за умови дії інститутів декількох рівнів: вплив здійснюють як електоральні, так і партійні системи. Є різні теоретичні підходи до процесу висування жінок до парламенту від політичних партій. Дослідники партійного рекрутування жінок до парламентів різних країн виділяють, як правило, два аспекти партійної структури, що визначають рівень доступності процесу номінації для жінок :

- 1) ступінь централізації висування кандидатів у різні виборні структури;
- 2) рівень формалізації процесу номінації [11].

В умовах глобалізації державна гендерна політика зазнає суттєвих трансформацій, які зумовлені необхідністю адаптації до міжнародних стандартів, рекомендацій ООН та Європейського Союзу. Зокрема, актуальними є завдання гармонізації національного законодавства з міжнародно-правовими актами у сфері гендерної рівності, підвищення ефективності механізмів реалізації політики рівних можливостей та зміцнення інституційної спроможності органів влади. У цьому контексті важливо враховувати як соціокультурні особливості України, так і досвід провідних країн у сфері гендерного мейнстрімінгу, що дозволяє забезпечити сталість реформ та результативність державної політики в сфері гендерної рівності [212].

Одним із перспективних напрямів реалізації державної гендерної політики є підтримка розвитку гендерно збалансованого бізнесу, що охоплює створення рівних умов для підприємницької діяльності жінок і чоловіків. Дослідження свідчать, що наявність гендерних обмежень у сфері бізнесу призводить до втрати значного соціально-економічного потенціалу. У публікації [196] обґрунтовано, що державна гендерна політика має

розглядатися не лише як соціальна складова, а й як важливий чинник формування конкурентного, соціально відповідального підприємницького середовища. Запропоновано практичні механізми посилення економічної активності жінок шляхом удосконалення нормативно-правового регулювання, фінансової підтримки та розвитку освітніх програм з підприємництва.

Децентралізований відбір кандидатів вважається найбільш відкритим. Такий процес був більше сенситивний до появи серед кандидатів представників нових раніше витіснених з політики груп (жінок, національних меншин і т. д.). Відповідно централізований процес, навпаки, є більше закритим до подібних інновацій. У відкритій системі відбір робиться виборцями, в закритих - відбір відбувається під контролем партійних лідерів.

Крім того, рівень доступності процесу номінації жінок визначається мірою формалізованої процедури відбору кандидатів. Йдеться про патронажний або бюрократичний тип парторганізації. У бюрократичній організації правила відбору кандидатів надзвичайно деталізовані, стандартизовані й виконуються незалежно від того, хто очолює партію. У системі, заснованій на патронажному принципі, правила номінації не мають чіткого визначення, і їх не завжди наслідують. Пріоритети визначає партійний лідер (його лідерство, як правило, має традиційний, харизматичний характер). Велике значення має лояльність партійної влади до номінанта. Дуже важливим у процесі номінації є те, що в ході вибору кандидата мається на увазі, що він/вона зможе максимізувати голоси, віддані за цю партію. У разі розгляду кандидатури як невідповідної, нетипової (наприклад, жінки), її намагаються не висувати. Урешті-решт, чи розглядатимуть партії жінок як прямих кандидатів, залежить від безлічі чинників, у тому числі культурних і електоральних [36].

Якщо брати за критерій рівень централізації й інституціоналізації процесу, то дослідники виділяють чотири ідеальні типи процесу номінації, обумовлені принципами партійного будівництва: неформально-централізований, неформально-регіональний, формально-централізований і

формально-регіональний [6]. Отже, тип партійної структури багато в чому визначає, чи буде ця партія прагнути номінувати більше жінок, чи ні.

Учені виділяють три основні стратегії щодо впровадження принципу рівних можливостей [11]. Перша стратегія – риторична. Вона має на увазі промовляння проблеми можливостей у виступах і заявах лідерів партії, в офіційних документах і партійних платформах. Мета подібної стратегії – підкреслити той факт, що партія усвідомлює необхідність підтримувати соціальний баланс (у тому числі гендерний). Другий тип стратегії – афірмативний, вона спрямована на підтримку окремих груп кандидатів. Дотримання цієї стратегії припускає проведення різних тренінгів для представників цієї групи, спеціальних конференцій тощо. Остання стратегія – це позитивна дискримінація, що має на увазі введення різних квот для окремих партійних груп. На практиці різні типи структури партійного рекрутування до парламентів підтримують різні стратегії щодо просування жінок у політику.

Розглянувши деякі теоретичні підходи щодо номінації кандидатів, поставимо запитання: який тип партійної структури найбільш сприятливий для просування жінок у владу? Дослідження показують, що риторичні та стратегії афірмативної дії є невід'ємною частиною практично всіх типів політичного рекрутування в партіях. Стратегія позитивної дискримінації у цьому контексті є більш ефективною у формально-регіональних системах. За такого типу рекрутування бюрократичні правила загальноприйняті і послідовно виконуються партійними організаціями на різних рівнях процесу відбору кандидатів. Рішення про висунення окремих кандидатів приймається в кожному виборчому окрузі. Описаний тип процесу рекрутування використовується основними політичними партіями Норвегії, Швеції, Великобританії, Ірландії та Німеччини.

Більш активно жінки висуваються у владні структури Норвегії, де діє пропорційна система обрання за закритими партійними списками. Процес номінації розпочинається з партійних комітетів у кожному районі, які

складають списки переважних кандидатів. Потім рекомендації регіональних комітетів відсилаються на загальний з'їзд, де їх повинні затвердити. Рядові члени партії вибирають кандидатів на загальний з'їзд. Така система, як вважає багато дослідників, навіть без існування квот сприяла просуванню жінок. Можна зробити висновок, що за інших рівних умов найбільш сприятлива ситуація для висування жінок у кандидати складається в тих партіях, де номінаційна процедура проходить децентралізовано й відповідно до суворих бюрократичних правил [2].

Важливу роль у гендерній структурі партійної організації відіграє також партійна ідеологія. Дослідження демонструють, що ліві партії (зокрема соціал-демократичні й зелені) частіше застосовують стратегію внутрішньопартійної позитивної дискримінації, використовуючи квоти для жінок при номінації кандидатів у легіслатури. Праві та центристські партії, своєю чергою, зазвичай обмежуються риторичною стратегією, вважаючи, що втручання у процес рекрутування суперечить принципам ліберальної рівності.

Проте досвід зарубіжних країн свідчить, що, незважаючи на егалітарну риторику лівих партій, їхня підтримка гендерної рівності часто залишається на рівні загальної соціальної рівності. Праві партії, які більш толерантно ставляться до соціальної нерівності, менш активно просувають ідеї гендерної рівності [121].

Отже, ефективність впровадження принципу рівних можливостей залежить не лише від стратегії, а й від типу партійної структури та ідеологічного спрямування партії.

Дослідники гендерного представництва у владі наголошують на важливості процедур відбору та затвердження кандидатів. У більшості випадків селектори (особи, відповідальні за відбір) надають перевагу чоловікам через стереотипне уявлення про їхні особисті якості або відповідно до традицій (активна дискримінація). Навіть коли жінок номінують як кандидаток, їм часто відводять завідомо програшні позиції. Крім того, жінки можуть залишитися поза процесом висування через недостатність ресурсів,

необхідних для успішної участі у виборчій кампанії. Такими ресурсами виступають фінансова підтримка, адміністративні важелі, вільний час (який обмежується традиційною сімейною роллю), рівень освіти, досвід політичної діяльності та інші фактори.

Однією з важливих причин, що ускладнюють політичну активність жінок, є сімейні обов'язки, особливо пов'язані з вихованням дітей. Як зазначає Бабст С., жіночі рухи та організації, що займаються вирішенням проблем жінок, можуть стати каталізатором для залучення більшої кількості жінок до електоральної боротьби. До того ж підтримка таких організацій розглядається партійним апаратом як додатковий ресурс, що стимулює готовність партій висувати жінок-кандидаток [6].

У різних політичних системах існують неоднакові типи політичної кар'єри, які опосередковано впливають на можливості жінок у процесі просування в структури влади. Розглядаються два ідеальні типи політичної кар'єри: ієрархічний і "побічний". Наприклад, у Великобританії забезпечується стабільна й інституціоналізована ієрархічна політична кар'єра. Політики соціалізуються в коридорах влади у своєрідній політичній рутині. Участь в електоральній боротьбі є не побічним ефектом іншого виду діяльності, а самодостатньою життєвою метою [62].

Другий тип політичної кар'єри притаманний для країн з більш "проникною" політичною елітою. До них можна віднести США, Канаду, Фінляндію, у яких політична система характеризується як відкрита. У цьому випадку висунення на який-небудь пост не обов'язково є результатом багаторічної політичної кар'єри.

Нам важливо з'ясувати панівний тип кар'єри, який більше сприяє просуванню жінок у представницькі органи влади. Ієрархічний тип кар'єри політика, властивий менш проникній сфері політичної еліти, ефективний для просування жінок за наявності інституціоналізованої позитивної дискримінації жінок (наявність квот). "Побічний" тип кар'єри сприяє переважно збільшенню числа жінок в представницьких органах влади, якщо

квоти відсутні в політиці держави або окремих партій. До того ж за переважної “побічної” кар’єри необхідно враховувати джерела рекрутування кандидатів. Загальноприйнято, що політики в цьому випадку висувуються зі сфери бізнесу і юриспруденції. Тому, якщо в цих сферах жінки представлені незначною мірою, то й переважний тип політичної кар’єри не сприятиме просуванню жінок у політику. Отже, не можна однозначно стверджувати про перевагу будь-якого типу без урахування додаткових умов [62].

П. Норріс для позначення набору певних якостей потенційного кандидата пропонує термін “політичний капітал”. На її думку, “політичний капітал” - це комплекс ресурсів, до яких входять: фінансові ресурси, політичні зв’язки, партійний і політичний досвід, освіта та зрештою індивідуальні особливості кандидата (психологічні якості). На останок виділяється мотивація, яка є поєднанням родинних традицій, політичних амбіцій, готовністю і бажанням взяти участь в електоральній боротьбі, а також припускає підтримку якого-небудь співтовариства [261].

Крім того, окремо прийнято виділяти такий політичний ресурс, як статус депутата чинного парламенту (у світовій практиці використовується термін “інкумбенство”). У багатьох дослідженнях процесу рекрутування жінок у політику стверджується, що інкумбенство стає однією з найголовніших перешкод на шляху жінок до легіслатури [287; 255]. Жінки представлені в ній трохи, отже, серед кандидатів буде незначною чисельність жінок-інкумбентів. Як показали дослідження, у передвиборчій стратегії будь-якої партії простежується прагнення до висунення кандидатів-інкумбентів. Оскільки жінок серед них менше, то можна стверджувати про наявність певної дискримінаційної тенденції, ретроспективного покарання жінок за те, що раніше їх було виключено зі сфери політики. Очевидно, жінка-інкумбент, за інших рівних умов, має більше шансів стати кандидатом, ніж інші претендентки, оскільки інкумбенство - винятково значущий ресурс для кандидата.

Ще один важливий ресурс - фінанси. Часто це визначальна частина політичного капіталу. Як показують українські дослідження, саме відсутність достатнього фінансування багато в чому утруднює висунення жінок-кандидатів [89]. Фінансова підтримка, як правило, здійснюється або за допомогою неформальних мереж, або адміністративного ресурсу, але і той, і інший спосіб проблематичний для жінок-кандидатів. Жінка меншою мірою порівняно з чоловіком має доступ до формальних мереж, що переважно ґрунтуються на закритих чоловічих стосунках. Оскільки партії не охоче висувують жінок-кандидатів, то й адміністративним ресурсом частіше користуються чоловіки-кандидати (якщо тільки жінка-кандидат не є інкубентом і не висувається від провладної партії).

Дослідження виборчих процесів показують, що дискримінація жінок у партійному рекрутингу значною мірою зумовлена тим, на які позиції у виборчих списках вони потрапляють. Як свідчить аналіз пропорційної виборчої системи, успіх кандидата залежить не лише від підтримки виборців, а й від місця у партійному списку. О. І. Кулачек виокремлює кілька типових рівнів позицій у списках, які визначають шанси на обрання. Найбільш сприятливими є перші місця, які майже гарантують мандат навіть за відносно низьких результатів партії. Далі йдуть умовно прохідні позиції, що забезпечують мандат лише у випадку загального успіху партії. Найменш перспективними є так звані “формальні” або “декоративні” позиції наприкінці списку – саме на них найчастіше розміщують жінок. Таким чином, нерівність закладена вже у внутрішньопартійній структурі списків, що значно ускладнює доступ жінок до представницьких органів [105; 106].

Цікаве дослідження провели П. Норріс і Д. Ловендускі щодо вивчення статусу кандидата в одномандатному окрузі. Вони виділили три ідеальні типи кандидатів: інкубент, спадкоємець, початківець. “Інкубент” – кандидат, який є депутатом чинного парламенту і балотується в тому ж окрузі, де він вже перемігав на минулих виборах як кандидат від тієї ж партії. “Спадкоємець” – це кандидат, який вступає в передвиборчу боротьбу в окрузі,

в якому на попередніх виборах до парламенту переміг кандидат від тієї ж партії, що й “спадкоємець”. До категорії “початківець” потрапляє кандидат, який бореться за депутатський мандат в тому окрузі, у якому на попередніх виборах до парламенту не перемагав представник від цієї партії [261].

Учені дійшли висновку, що жінки частіше висувуються в одномандатних округах спочатку в програшній ситуації, коли, наприклад, конкурент – інкубент або коли партія, що висуває жінку-кандидата, має слабкі позиції в окрузі, тобто отримує незначний відсоток голосів на виборах [11; 31; 41; 75; 82].

Узагальнюючи викладені теоретичні підходи, можна сказати, що найбільш сприятливими політичними чинниками, з точки зору досягнення гендерного балансу в структурах обраних органів влади, є такі: наявність стратегії позитивної дискримінації (гендерних квот) у процесі формування партійних списків у ході висунення кандидатів; висунення від партії, у якій процес номінації відбувається на регіональному рівні і відповідно до зрозумілих бюрократичних (формальних) процедур висунення; лівоорієнтовані партії більше сприяють просуванню жінок у кандидати; за панівного ієрархічного типу політичної кар'єри, політичний досвід сприяє просуванню у владу і чоловіків, і жінок.

Вивчення динаміки гендерної структури влади й управління ми вбачаємо шляхом дослідження практики висунання кандидатів у депутати, призначення на посади. Емпірично це здійснюється за допомогою аналізу об'єктивних показників: гендерного складу органів законодавчої й виконавчої влади, списків кандидатів у депутати, гендерної складової політичних програм партій і рухів, а також суб'єктивних показників відношення до участі в політичній діяльності, в управлінні, у виборах, до утисків прав гендерних груп за ознакою статі.

Експерти, які досліджують участь жінок у політичному процесі, звертають увагу на низку чинників інституційного, політичного та економічного характеру. Наголошується, що побудова демократичного

суспільства неможлива без вирішення проблеми забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок. Демократичні інститути, як підкреслюється, не можуть діяти ефективно, якщо половина громадян прямо або опосередковано обмежена в реалізації своїх громадянських прав. У зв'язку із цим намічений такий план дій:

1. Сформувати законодавчу базу, що забезпечує активну участь жінок в усіх сферах громадського життя: проводити обов'язкову гендерну експертизу законодавства, особливо у сфері трудового і соціального права; сприяти просуванню жінок в органи державної влади, у тому числі в законодавстві про політичні партії закріпити рекомендаційну норму про паритетне представництво чоловіків і жінок в органах управління; удосконалювати сімейне законодавство з метою створення гарантій рівних прав чоловіків і жінок у вихованні та забезпеченні дітей, прирівнювання прав батьків, що не перебувають у шлюбі, до прав батьків-подружжя; ратифікувати міжнародні конвенції, що забезпечують права жінок у сфері зайнятості.

2. Сприяти жіночому підприємництву.

3. Підтримувати жіночі некомерційні, неурядові організації: розробити спеціальне законодавство у сфері громадських неурядових організацій, особливе законодавство про державну реєстрацію жіночих організацій; прийняти пакет законів про впорядкування оподаткування у сфері третього сектора; сприяти підвищенню статусу жіночих організацій, у тому числі міжнародного.

4. Підвищити соціальну захищеність жінок: сприяти зміні трудового законодавства в цілях створення сприятливих умов для професійного зростання жінок; гарантувати рівну оплату праці за рівний трудовий вклад для чоловіків і жінок, гарантувати повагу особистої гідності жінок; підвищити вирахування з прибуткового податку на дітей до величини прожиткового мінімуму дитини; сприяти створенню мережі центрів реабілітації жінок - жертв насильства”.

Сучасне суспільство не може бути здоровим і благополучним, якщо жінка відіграє другорядну, підпорядковану роль у політичному і громадському житті, на виробництві і в сім'ї. У цілях захисту прав жінок і створення реальних можливостей для їх здійснення необхідно добиватися реалізації таких заходів державної політики: забезпечувати вільний доступ жінок до вищої і професійної освіти, підвищення кваліфікації, участі в управлінні; посилити державний контроль за дотриманням законодавства про захист функцій материнства у сфері праці, посилити адміністративну відповідальність працедавців, що порушують права вагітних жінок і жінок-матерів на виробництві; захистити права батьків із сімейними обов'язками у сфері праці, під час прийому на роботу, просування по службі, установлення умов і режимів праці, а також за умови звільнення працівників; організувати розробку спеціальних державних і регіональних програм, спрямованих на подолання фактичної дискримінації жінок у сфері зайнятості, оплати праці, у пенсійному забезпеченні; захистити суспільство від інформації, пропаганди й агітації, спрямованої на дискримінацію і приниження жінок [114]. Питання гендерної рівності в умовах війни набуває особливої актуальності, зокрема в частині забезпечення прав працівників [15].

З точки зору політичного капіталу, для перемоги жінок на виборах найбільш значущим є адміністративний ресурс і політичний досвід участі в діяльності Верховної Ради або регіональних законодавчих і виконавчих органів влади. В основному це жінки, для яких політика стала цариною професійної діяльності, або ті, які зробили блискучу кар'єру в органах виконавчої влади. В українській політичній практиці наявні як ієрархічний тип політичної кар'єри (щоправда меншою мірою), так і побічний тип (у переважній більшості випадків). До речі, для жінок-депутатів більш характерний побічний тип, але для жінок (як утім і для чоловіків), для яких політика стала професією, – ієрархічний тип кар'єри.

Незважаючи на більш високий рівень освіти працюючих жінок порівняно з освітою чоловіків, українські жінки, як і раніше, практично

виведені зі сфери ухвалення рішень. Це справедливо як на рівні органів державної влади, так і на рівні підприємств усіх розмірів і форм власності. В органах державної влади спостерігається найсильніша вертикальна сегрегація: виразно простежується “пірамідальна” структура зайнятості – жінки посідають переважно найнижчі службові сходинки на різних владних рівнях.

Існують різні пояснення малої представленості жінок у вищих ешелонах управлінської влади. Одне з них пов'язане з використанням терміна “скляна стеля”. Суть його полягає в тому, що, незважаючи на формально рівні можливості для обох статей, існує безліч неформальних, “невидимих” бар'єрів, що перешкоджають просуванню жінок східцями посадової ієрархії. В американських дослідженнях цей термін відбиває існування прихованої дискримінації в юридичних фірмах, в академічній медицині, у великих корпораціях.

Традиційний стереотип, що жінки повинні обмежуватись ролями в сімейному житті, відтворюється навіть на інституціональному рівні. Як зауважує Л. Кочубей, навіть жінки, які долають ці стереотипи та займають посади в політиці, часто стикаються із суспільними упередженнями, що демотивує багатьох жінок брати участь у політичному житті [101].

Усі ці дані говорять про чіткий “чоловічий” профіль української влади. Така влада, яка не має гендерного балансу політичних сил, не здатна враховувати соціальні інтереси українських жінок, а також їхній особливий соціальний досвід. У цілому гендерна структура влади й органів управління українського суспільства має характер чоловічого домінування. Тож у рамках нашого дослідження важливим є показати причини й розглянути механізми конструювання цієї гендерної піраміди.

Україна бере участь у низці міжнародних угод – найважливіші з них: Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (1979); підсумкові документи з прав людини (Відень, 1993); Всесвітня зустріч в інтересах соціального розвитку (Копенгаген, 1995); Всесвітня конференція зі

становища жінок (Пекін, 1995) та ін., ухвалених з ініціативи ООН, Міжнародної організації праці тощо. Усі ці документи зобов'язують українську державу звертати особливу увагу на проблеми забезпечення гендерної рівності й націлюють на прийняття спеціальної стратегії “позитивної дискримінації”, яка повинна сприяти просуванню жінок у сфери державного управління за допомогою особливої нормативної підтримки, включаючи так звані гендерні квоти в партійних ієрархіях і списках кандидатів у депутати. Утім на практиці всі ухвалені документи мали суто декларативний характер через відсутність фінансових і організаційних ресурсів для забезпечення їх виконання [202].

Другий момент, на який слід звернути увагу в ході дослідження лояльності державної влади до проблеми гендерної рівності - це наявність або відсутність у країні владної вертикалі і в цілому національного механізму, предметом діяльності якого є забезпечення гендерної рівності.

У державній політиці у сфері рівноправ'я немає єдиного концептуального підходу ні до визначення цілей і завдань, ні до формування засобів і форм їх досягнення. Можна сказати, що державну політику в цій сфері визначає не принцип гендерної рівності, закріплений в чинній конституції, а швидше колишній соціалістичний підхід до реалізації ідеї рівноправ'я з акцентом на державний патерналізм і концепт “поліпшення становища жінок”, що склався в його руслі.

Ефективність реалізації державної гендерної політики в Україні значною мірою визначається комплексом взаємопов'язаних чинників, серед яких ключовими виступають: інституційна спроможність органів влади, якість нормативно-правового забезпечення, рівень гендерної обізнаності посадовців, наявність фінансових ресурсів та громадська підтримка. Незважаючи на формальне закріплення принципу рівних прав та можливостей, на практиці спостерігається фрагментарність заходів, обмеженість відповідальності за їхнє виконання і низький рівень координації між державними інституціями. Для підвищення результативності гендерної

політики необхідно посилити механізми міжвідомчої взаємодії, інтегрувати гендерну складову в усі сфери публічного управління та забезпечити системний моніторинг її реалізації [283].

Ще одна причина такого становища жінок в органах політичної влади в Україні криється в кадровій державній політиці, у практиці призначення на посади, яка не змінилася з радянських часів. Радянську систему влади можна схарактеризувати як корпоративну – вона будувалася для забезпечення переважно індустріальних і екстенсивних форм розвитку. Ця спрямованість зберігається і нині: зміни і призначення в уряді формуються згідно з логікою забезпечення представництва окремих сфер економічних і фінансово-промислових груп, які могли б відстоювати інтереси своєї галузі, а також силових структур, але жінки не є присутніми ні в системі управління індустріальним комплексом країни (директорський корпус важких, сировинних галузей промисловості), ні в силових структурах, бо вони не проходять у владу. Українська кадрова політика політичних призначень залишається радянською – спрямованою на підтримку домінування громадян-чоловіків у питаннях ухвалення рішень на всіх рівнях влади.

Вибірча система є системою переважного просування (як було показано вище) керівників різних підприємств і господарюючих суб'єктів. Цікаво, що в обмеженому становищі опинилися не лише жінки, але й чоловіки, що не потрапили до зазначених структур, утім у чоловіків завжди є шанс до них потрапити, тоді як жінкам туди пробитися проблематично [100].

Таким чином, розглянувши гендерну структуру політичної влади й деякі механізми її конструювання, ми можемо зробити висновок, що вона є ієрархією, у якій чоловіки посідають верхні щаблі, а жінки – нижні. Основними суб'єктами, які беруть участь в її конструюванні, є держава в особі органів влади й управління, політичні партії та об'єднання, а також окремі громадяни – чоловіки і жінки – що представляють електорат. Держава, як соціальний інститут, відіграє ключову роль у конструюванні гендерної структури політичної влади, підтримці її меж і форми ієрархії, проте в цьому

процесі важлива роль також відводиться іншим соціальним інститутам – освіті, вихованню, релігії, приватній власності, ЗМІ та ін [110]. Так, ЗМІ часто транслиують негативний образ жінки-політика, системи освіти і виховання, використовуючи різні механізми соціалізації для хлопчиків і дівчаток, що відтворюють традиційні гендерні цінності, у рамках яких жінці відводиться пасивна роль, пов'язана з її репродуктивною функцією. Усе це не орієнтує жінку на активну політичну діяльність на відміну від чоловіка.

Панівна група, що має політичну владу, використовує державу й інші соціальні інститути для конструювання (підтримування і відтворювання) такої конфігурації соціальної ієрархії, яка є найбільш сприятливою для реалізації її інтересів. Проте у рамках нашого аналізу важливо відмітити, що різні суб'єкти мають неоднаковий потенціал, а тому володіють різними можливостями для трансформації (у цьому випадку) гендерної структури політичної влади. Такі колективні суб'єкти державного конструювання, як жіночі громадські партії та об'єднання, безумовно, мають менше ресурсів і можливостей для трансформації гендерної структури політики, ніж політичні еліти, що наділені реальною владою. Але не слід забувати, особливо жінкам (які часто запитують про те, навіщо їм жіночий рух і фемінізм), що саме соціальна активність учасниць жіночого руху і їх непохитна позиція свого часу відкрили жінкам доступ до вищої освіти, до активної творчої самореалізації, до політичних прав і свобод.

Партнерство чоловіків і жінок у політиці є джерелом представницької демократії, оскільки створює реальні умови для врахування різноманітних інтересів у суспільстві. Принцип надання рівних можливостей примушує звернутися до проблеми трансформації тих громадських структур, які сприяють підтримці й збереженню незбалансованих владних взаємовідносин між чоловіками і жінками.

Підбиваючи підсумки, можна зробити висновок, що гендерний підхід до аналізу політики на відміну від інших методологічних підходів (які розглядають проблему з точки зору різної біологічної природи чоловіків і

жінок, “природного небажання жінок” займатися політикою тощо) дозволяє виділити структурні чинники, що ускладнюють для жінок рівноправну участь у політичній владі. На процес формування гендерної структури органів влади й управління українського суспільства впливають дві групи взаємопов'язаних чинників: політичні й гендерні.

До політичних чинників належать: тип політичної і виборчої системи; тип партійного будівництва; панівний тип політичної кар'єри; наявність політичного капіталу. Виділимо гендерні структурні чинники:

1) характер жіночої соціалізації, який з дитинства орієнтує дівчаток, на відміну від хлопчиків, на те, що головне призначення жінки обмежується утриманням будинку, вихованням дітей, доглядом за пристарілими і хворими членами сім'ї, унаслідок чого політика в шкалі цінностей у жіночій гендерній групі має низький ранг. У зв'язку з цим чинник “наявність сім'ї” для чоловіка стає умовою політичної кар'єри, а для жінок - перешкодою. Іншими словами, на думку У. Бека, сім'я, батьківство, професія, політика в чоловічій біографії не є суперечностями, “...які необхідно відвойовувати й утримувати усупереч умовам сім'ї і суспільства, більше того, у традиційній чоловічій ролі їх єдність задана і забезпечена”. Для жінки ситуація протилежна: вона вимушена жити в умовах нашарування сімейного і професійного життя, що часто суперечать одне одному, з відходом у політику змінювати власну ідентичність і вивільнятися з традиційної ролі;

2) наявні практики найму в суспільстві забезпечують низький відсоток жінок у професіях, з яких, в основному або виключно, рекрутуються політики;

3) негативна роль ЗМІ по відношенню до жінок-кандидатів під час виборчих компаній;

4) практика політичних партій, що склалася, висувати кандидатами на виборах переважно чоловіків;

5) відсутність чіткої державної політики й вертикалі влади щодо забезпечення гендерної рівності в країні;

6) слабкість жіночого руху в Україні.

Таким чином, гендерний підхід дозволяє зробити висновок, що соціальна система в цілому відтворює й підтримує гендерну структуру, засновану на домінуванні чоловіків у суспільстві, і саме з них формуються панівні соціальні групи.

2.3. Правовий механізм гендерної рівності в сучасній Україні та інших країнах світу

Розпочнемо із розгляду поняття і змісту правового механізму гендерної рівності (ПМГР). Обговорення ролі національних механізмів уперше відбулося на Всесвітній конференції зі становища жінок, що проходила в 1975 р. в Мехіко. Конференція рекомендувала усім урядам створити механізм для поліпшення становища жінок. Відтоді міжнародне співтовариство приділяло підвищену увагу ролі й структурі сформованих для цього правових механізмів. Комісія зі становища жінок обговорювала зазначене вище питання як пріоритетне на сесіях у 1988 і 1991 рр. У Пекінській платформі дій 1995 р. зроблений додатковий акцент на ролі національних механізмів у справі підвищення статусу жінок (доповідь на Четвертій всесвітній конференції).

У ній містяться вказівки щодо функцій ПМГР, але мало говориться про їх структуру. Як відмічають експерти, національні механізми можуть включати або один орган, або набір органів, що беруть участь в актуалізації цієї проблематики й функціонують на різних рівнях (державному, регіональному, локальному). Незважаючи на те, що більшість ПМГР розглядаються на рівні уряду, деякі країни не наслідують цей зразок: вищезгадані механізми в них встановлені за межами урядових структур. Такі органи часто не мають доступу до процесу ухвалення рішень, але за межами рівня уряду вони можуть отримати велику автономію дій і налагодити більш плідні взаємодії і зв'язки з групами цього суспільства.

Проте для ефективного обліку гендерної проблематики (інтеграція гендерної проблематики в усі сфери політики на всіх рівнях суспільства)

правові механізми повинні включати офіційний підрозділ в уряді, який несе загальну відповідальність за координацію, підтримку й моніторинг процесу гендерної інтеграції в усіх міністерствах і відомствах. Блок гендерної координації має бути розташований на найвищому урядовому рівні, що є сферою відповідальності президента, прем'єр-міністра або кабінету міністрів. Це надає правовим механізмам політичну владу для їх мандату і координації процесу гендерної інтеграції в усіх міністерствах. Крім того, національний механізм повинен мати підрозділи на рівні регіонів і муніципалітетів. Фінансування правового механізму слід здійснювати за допомогою коштів національного бюджету.

Мандат правового механізму повинен включати: розробку гендерної політики, механізм координації планів з її реалізації, моніторинг гендерної проблематики, огляд і аналіз законодавчих ініціатив на предмет гендерної рівності й оцінки гендерних ефектів, ініціацію гендерних змін у правовій системі держави, координацію та аудит реалізації політики гендерної рівності.

ПМГР покликані виконувати такі функції :

- забезпечення належної підготовки з гендерних питань державного управління верхнього рівня;
- заохочення гендерного навчання на всіх рівнях державного управління;
- розробку методів й інструментів для обліку гендерних чинників, оцінку дії цих чинників, формулювання керівних принципів для освіти з гендерних питань, а також з питань гендерного аудиту;
- збір і поширення кращих практик обліку гендерної проблематики;
- координацію розробки національних планів дій з упровадження Пекінської платформи й звітності про їх реалізацію парламентом і міжнародним організаціям, а також регулярне оновлення даних – планів співпраці із засобами масової інформації для мобілізації громадської думки з гендерних питань.

Правовий механізми, окрім роботи з державними органами влади і всередині них, мають бути вбудовані в систему соціальних мереж і соціальних стосунків громадянського суспільства, яке є мозаїкою з різних груп і структур: політичних партій, релігійних організацій, неурядових і некомерційних організацій, профспілок, лобістських груп (як соціальних, так і бізнес-структур), соціальних мереж і мережевих співтовариств. Взаємна підтримка, комунікації й спільні проекти структур громадянського суспільства та правового механізму тільки посилюють стійкість останнього й сприяють реалізації гендерної рівності в тій або іншій країні.

Як зазначає Н. Р. Нижник, ефективне державне управління передбачає системний розподіл повноважень між органами публічної влади, нормативне забезпечення та організаційні інструменти, що є основою для реалізації державних політик, зокрема гендерної [130].

Як підкреслюють А. Німаніс та співавтори у посібнику Програми розвитку ООН, інтеграція гендерної перспективи має охоплювати всі етапи державної політики – від планування до впровадження, моніторингу й оцінювання. Застосування інструментів гендерного мейнстрімінгу забезпечує не лише формальну відповідність, а й змістовну ефективність дій у сфері гендерної рівності. Такий підхід вимагає створення потужного координаційного центру в системі виконавчої влади та розширення компетенцій органів, відповідальних за реалізацію гендерної політики [270].

Розвинений феміністський рух є основним актором просування гендерних питань у політичний порядок денний. Союз між органами влади й активістами цього руху, їх проникнення в структури партії та органи влади, зрощення фемінізму з політико-адміністративним апаратом і створення феномену “державний фемінізм” – усі ці чинники, безумовно, мають виняткове значення для просування гендерної рівності. Згідно з теорією державного фемінізму, існування органу влади, що працює в напрямі поліпшення становища жінок, не є настільки істотним, як той факт, що наявність активних феміністських груп створює умови для позитивного

реагування органів влади й управління на запровадження гендерних інструментів і включення компонентів гендерної політики в їхню діяльність і процес ухвалення рішень.

Проаналізуємо правовий механізм гендерної рівності в сучасних країнах, зокрема у Фінляндії. Рівність між жінками і чоловіками є важливою частиною фінської моделі держави загального добробуту. Мета ПМГР полягає в забезпеченні жінкам і чоловікам рівних прав, обов'язків і можливостей в усіх сферах життя. Широко визнано, що суспільство може прогресувати в більш позитивному і демократичному напрямі, якщо компетентність, знання, досвід і цінності як жінок, так і чоловіків можуть впливати на розвиток держави і збагачувати її.

З 1970 року Рада з питань рівності між чоловіками і жінками у Фінляндії виконувала функції виконавчого органу, до складу якого входили представники різних політичних партій. Через обмежені ресурси штат Ради налічував лише 5–8 осіб. У 1970-х роках її роль залишалася переважно символічною та периферійною – вона займалася, зокрема, питаннями професійної перепідготовки державних службовців. У 1980-х роках Раду вивели з-під прямого контролю прем'єр-міністра та включили до структури Міністерства соціальних справ і охорони здоров'я. Попри віддалення від центру виконавчої влади, Рада швидко перетворилася на один із ключових інституційних учасників формування соціальної політики. Вона отримала законне право розробляти та ініціювати реформи, спрямовані на досягнення гендерної рівності. До сфери її діяльності увійшли також питання політичної участі жінок і впровадження гендерного підходу в роботу всіх державних інституцій. У 1995 році, під час обговорення запровадження квот у політичних партіях, один із членів Ради – депутат парламенту – виступив із ініціативою встановлення добровільної квоти в межах своєї політичної сили. Цей крок став переломним: Рада перестала бути лише символічною інституцією й активно почала підтримувати жінок-депутаток та кандидаток у парламентарі. Таким чином, залученість до вирішення соціальних питань та підтримка з боку

союзників у парламенті й політичних партіях посилили ефективність діяльності Ради, навіть за умов обмежених повноважень і кадрових ресурсів.

Закон рівності між жінками і чоловіками набув чинності з 1987 р. Він має на меті: запобігання дискримінації за ознакою статі, заохочення рівності між жінками і чоловіками, поліпшення становища жінок, особливо в трудовому житті. У 1992 р. була заборонена дискримінація за ознакою вагітності й сімейних обов'язків по догляду. З 1995 р. працедавці з питомою вагою постійних працівників 30 % або більше зобов'язані включати заходи із заохочення рівності в щорічні програми персоналу й навчання або в програми з охорони праці. Поправка 1995 р. передбачає систему квот: в офіційних комітетах і радах частка представників будь-якої статі має бути не нижчою за 40 %. Уповноважений з питань рівноправ'я стежить за дотриманням Закону про рівність, заборони на дискримінацію діють у суспільстві й ЗМІ [132].

На найвищому рівні відповідальність за питання гендерної рівності у Фінляндії покладена на міністра соціальних справ та охорони здоров'я. Із початку 2000-х років у структурі міністерства функціонують три незалежні органи, діяльність яких спрямована на просування рівності між жінками і чоловіками: Рада з питань гендерної рівності, омбудсмен з питань рівності та Управління з гендерної рівності. Рада з питань гендерної рівності діє як автономна інституція. У 2002 році, відповідно до директив Європейського Союзу щодо забезпечення гендерної рівності, ці органи підготували зміни до Закону про рівність жінок і чоловіків у Фінляндії. Зокрема, було запроваджено гендерну квоту – щонайменше 40 % представників однієї статі у виконавчих органах влади. Таку ж квоту встановили для органів місцевого самоврядування та структур Євангелічно-лютеранської церкви.

Управління з питань гендерної рівності відповідає за формування урядової політики у сфері забезпечення рівності, а також координує міжнародну співпрацю з Європейським Союзом, Організацією Об'єднаних Націй, Радою Європи та Радою міністрів Північних країн. До основних завдань підрозділу належать: участь у формуванні політики гендерної рівності

у взаємодії з урядом, розробка цілей і завдань, пов'язаних із забезпеченням гендерної рівності згідно із законодавством ЄС та міжнародними зобов'язаннями.

Омбудсмен з питань рівності у Фінляндії здійснює нагляд за виконанням Закону про рівність жінок і чоловіків, зокрема в частині, що стосується заборони дискримінації. Він також сприяє реалізації положень цього закону через надання консультацій, ініціювання відповідних заходів та поширення інформації про закон і його застосування. Омбудсмен контролює дотримання принципу рівності у різних сферах суспільного життя. На місцевому рівні низка муніципалітетів і великих міст, зокрема Гельсінкі, створили спеціалізовані комітети або робочі групи, які опікуються впровадженням гендерної рівності у своїх громадах. Завдання Ради з питань рівності – зосередитись на загальному просуванні гендерної рівності у фінському суспільстві. Рада виступає як активний громадський форум для розгляду проблем у сфері політики забезпечення гендерної рівності та сприяє її реалізації шляхом прийняття ініціатив та видачі висновків. Вона бере участь в обговоренні питань рівності з органами влади, державними та муніципальними установами, організаціями ринку праці та іншими партнерами.

У Фінляндії активну участь у просуванні гендерної рівності беруть неурядові жіночі організації, бізнес-структури, роботодавці, профспілки та інші громадські об'єднання. Національна жіноча рада Фінляндії – недержавна феміністська організація, заснована у 1911 році – виступає як парасолькова структура, яка понад століття займається питаннями забезпечення гендерної рівності. Водночас Рада є частиною національного механізму з реалізації гендерної політики. Хоча організація не отримує державного фінансування, вона активно співпрацює з міністерствами та державними установами у рамках спільних програм і ініціатив [124].

Національний механізм забезпечення гендерної рівності в Австрії має свої специфічні риси. Виходячи з положень Конвенції МОП про рівну оплату

за працю рівної цінності, у 1979 році в країні був ухвалений Закон про рівне ставлення. Через конституційні обмеження його дія поширюється лише на трудові відносини в приватному секторі. У наступні роки – 1982, 1985, 1990 та 1993 – закон неодноразово переглядався і доповнювався, зокрема положеннями про рівні умови праці, заборону сексуальних домагань на робочому місці та недопущення дискримінації за ознакою статі. У 1993 році також був прийнятий Федеральний закон, який регламентує трудові відносини та умови праці державних службовців, а також визначає правила кар'єрного просування для представників тієї статі, яка є менш представленою в тій чи іншій професійній категорії.

Із 1993 року парламентська Рада з питань рівного ставлення відповідає за розробку законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності. При уряді також функціонує Міжвідомча робоча група з питань гендерної рівності. Згідно з Федеральним законом про рівне ставлення, ухваленим у 1993 році, ця група має право подавати пропозиції уряду та надавати консультації з усіх аспектів, пов'язаних із рівним ставленням і кар'єрним просуванням жінок у системі федеральної державної служби. Основна функція цієї структури полягає у розробці стратегій і методів впровадження гендерного підходу в діяльність міністерств та у прийнятті політичних рішень. У кожному міністерстві призначається уповноважений з питань рівного ставлення. До його обов'язків входить консультування працівників федеральної служби, розгляд звернень щодо випадків дискримінації за статевою ознакою, а також моніторинг і підтримка просування жінок у кар'єрі в межах державної служби.

Комісія з питань рівного ставлення для приватних осіб є тристороннім органом, який уповноважений надавати консультативні та експертні висновки у справах, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі, зокрема на робочому місці або в межах колективних трудових договорів. Такі висновки можуть бути використані як доказ у судових процесах, що стосуються порушення принципу рівного ставлення. З 1990 року ця Комісія функціонує в структурі Міністерства у справах жінок та охорони здоров'я. На відміну від

деяких інших країн, Австрія не має сформованої цілісної концепції гендерної рівності. Окрім обмежених ініціатив на федеральному рівні та в окремих провінціях, держава не впровадила системних правових механізмів для реалізації позитивних дій чи активного сприяння просуванню гендерної рівності. Наявне антидискримінаційне законодавство базується переважно на імплементації положень статті 13 Договору ЄС та відповідних європейських директив [124].

Національний механізм гендерної рівності у Чехії ґрунтується на принципі рівності чоловіків і жінок – одному з пріоритетів чеської державної політики. Найбільш важливими питаннями, що стосуються рівних можливостей чоловіків і жінок, є:

- ейджизм і сексизм, що виступають найбільш частою причиною дискримінації, з якою стикаються люди, що шукають роботу чи вже працюють, розрив між оплатою праці жінок і чоловіків становить 25 %;
- представництво жінок у процесі прийняття рішень;
- представництво жінок у державному та політичному секторах;
- дискримінація щодо співробітників (як чоловіків, так і жінок) за ознаками “догляд за дитиною” та “догляд за старшим родичем”.

Основним документом, який гарантує дотримання принципу рівності, є Конституція Чеської Республіки, яка набула чинності 1993 р. Вона включає в себе Хартію основних права і свобод людини. Ці документи проголошують, що всі люди вільні й рівні у своїй гідності та правах, забезпечуючи працівникам право на відповідну винагороду за роботу. Було прийнято поправку до Закону про зайнятість (1999 р.), що забороняв дискримінацію за ознакою статі та затверджував для всіх громадян декларацію про працю. Трудовий кодекс забороняє дискримінацію, а також небажану поведінку сексуального характеру на робочому місці та гарантує рівне право на батьківську відпустку для жінок і чоловіків. Закон про заробітну плату передбачає обов'язок виплачувати однакову зарплату жінкам і чоловікам, якщо вони виконують ідентичну роботу чи роботу рівної цінності одного

роботодавця. У 1998 р. уряд ухвалив план дій “Урядові пріоритети та процедури щодо забезпечення дотримання рівності чоловіків і жінок”, що містить близько 40 конкретних заходів, реалізація яких оцінюється щорічно у звіті.

У Парламенті Чеської Республіки діє Комісія з питань сім’ї та рівних можливостей, яка налічує 11 членів. Одним із ключових напрямів її діяльності є підготовка пропозицій щодо внесення змін до законодавства, пов’язаного з забезпеченням рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, а також із дотриманням прав людини. У 2000 році було створено Інститут публічного захисника прав – офіційна інституція омбудсмена. Основне завдання цієї установи полягає в захисті громадян від неправомірних дій або бездіяльності з боку органів влади та інших установ, визначених законом, особливо якщо такі дії порушують закон, принципи демократичної правової держави або стандарти належного управління.

Водночас Уповноважений з прав людини не має вузької спеціалізації у сфері гендерної рівності й не займається виключно питаннями забезпечення рівних прав жінок і чоловіків. На державному рівні працюють дві Ради: Урядова рада з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків та Рада з прав людини. Найважливіший орган щодо підтримки гендерної рівності – Урядова рада з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків, яка була утворена у жовтні 2001 р. і розпочала свою діяльність наприкінці 2002 року. Рада готує пропозиції щодо забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Основними напрямками діяльності та завданнями Ради є:

- ведення переговорів та консультування з питань основних концептуальних директив уряду у сфері забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків;
- визначення сфери пріоритетів для проєктів департаментів, спрямованих на підтримку реалізації рівних можливостей;
- виявлення актуальних проблем у суспільстві, що стосуються забезпечення рівних можливостей;

– оцінка наявних принципів рівних можливостей для жінок і чоловіків та прийняття нових [123].

Рада складається з 23 членів, її очолює заступник прем'єр-міністра, який традиційно обіймає посаду голови. Призначення голови Ради здійснюється урядом, а сам голова обирає її членів. Основну частину складу становлять представники різних міністерств. Окрім них, до Ради входять п'ять представників неурядових організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних можливостей, один представник Чеського статистичного управління, один – від Спілки роботодавців, та один – від Конфедерації профспілок.

У разі потреби Рада має повноваження створювати спеціалізовані комітети або тимчасові робочі групи. Голова також може залучати до роботи посадовців державних органів або незалежних експертів. Фінансування діяльності Ради здійснюється за рахунок бюджету Міністерства праці, яке водночас виступає консультативним органом уряду Чехії у сфері захисту прав людини та основоположних свобод.

Цей орган було засновано в грудні 1998 року, і він складається з 20 членів, голови та його заступника. Голова Ради також виконує функції урядового уповноваженого з прав людини. Основними завданнями Ради є моніторинг дотримання Конституції Чеської Республіки, Хартії основних прав і свобод, а також відповідного законодавства. Вона також відповідає за контроль за виконанням міжнародних зобов'язань Чехії у сфері прав людини, включно з реалізацією положень міжнародних конвенцій, зокрема Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. У межах структури Ради діє Комітет із питань ліквідації дискримінації щодо жінок.

На національному рівні за реалізацію політики у сфері гендерної рівності в Чеській Республіці відповідає Міністерство праці та соціальних справ. У його структурі діє спеціалізований Департамент з питань рівності жінок і чоловіків. Урядова рада з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків функціонує під егідою цього міністерства. У кожному міністерстві призначено відповідальних осіб, які опікуються питаннями забезпечення

гендерної рівності. Міністерства зобов'язані щороку готувати програмний документ під назвою “Пріоритети та програми з просування рівності жінок і чоловіків”.

У Чеській Республіці не існує окремого органу, до якого громадяни могли б звертатися зі скаргами на дискримінацію за статевою ознакою. Захист прав постраждалих у таких випадках здійснюється виключно через судові інстанції. Союз жінок Чехії – найважливіша НВО, яка бере участь у забезпеченні рівних можливостей для чоловіків і жінок. Представник цієї асоціації є членом Ради уряду з питань рівних можливостей жінок і чоловіків. У країні існує близько 40 дрібніших організацій, що працюють у сфері питань гендерної рівності. Представники великих організацій, таких як Конфедерація профспілок або Союз жінок Чехії, лобіюють гендерні питання, беручи участь в діяльності державних органів. Жіночі неурядові організації часто працюють разом над різними проєктами [55].

Національний механізм гендерної рівності в Канаді. Агентство у справах жінок Канади, засноване в 1976 р., має функції адміністративного офісу. На чолі його стоїть міністр (чи Державний секретар), який, як правило, керує ще яким-небудь міністерством. Агентство має мандат для вирішення питань в гендерній сфері і сфері поліпшення становища жінок в канадському суспільстві, через свого міністра-представника може вносити політичні пропозиції і програми дій. Структура включає великий штат співробітників, шість відділів, муніципальні представництва і має значне фінансування з бюджету, що йде в основному на субсидування жіночих організацій.

Агентство реалізує діяльні та просвітницькі програми гендерної рівності як серед органів влади, законодавчих структур, так і серед населення, а також розробляє і здійснює Федеральний план забезпечення рівності чоловіків і жінок і національну цільову “жіночу програму”. Фактично у всіх міністерствах і відомствах Канади є структурні підрозділи, бюро або відділи, що займаються або питаннями жінок, або питаннями рівності. У структурі канадського парламенту діє Постійний комітет зі статусу жінок парламенту

Канади. Серед найбільших феміністських організацій назовемо “Голос Канади за мир” (заснована в 1960 р.), Комітет національної дії зі становища жінок (1972 р.) і “Канадські жінки за політичне представництво” (1986 р.). Ці організації ведуть активну лобістську роботу в політико-адміністративній структурі Канади, а також просвітницьку роботу з населенням і займаються забезпеченням підтримки жінок-кандидатів.

Національний механізм гендерної рівності Канади ілюструє композитну практику поєднання структури, глибоко включеної в мережу органів влади й управління, з жіночими організаціями за наявності тісних професійних і фінансових контактів між ними [55].

Національний механізм гендерної рівності в Іспанії представлений Інститутом у справах жінок, створеним у 1983 році як виконавча структура Міністерства із соціальних питань. Інститут опрацьовує скарги на дискримінацію, проте не має політичних повноважень – рішення ухвалюються спільно з іншими міністерствами. До його складу входять три підрозділи та близько 75–100 співробітників. Керівництво, зазвичай, призначається з представників правлячої партії, часто з феміністським досвідом. У 1986 році Інститут відіграв важливу роль у прийнятті закону про аборти.

Слабкість цього національного механізму пояснюється існуючим дизайном наявних повноважень: їх недостатньо для реалізації ефективної політики гендерної рівності

Національний механізм гендерної рівності в Південно-Африканській Республіці. Цей механізм включає ряд державних структур: Управління зі ставлення до жінок, координаторів з гендерних питань, Комісію з питань гендерної рівності, Об'єднаний парламентський комітет зі спостереження за поліпшенням становища і якості життя жінок, Спостережний комітет при Громадській раді жіночих неурядових організацій. Схожі структури існують на регіональному і муніципальному рівнях. Вони виникли наприкінці 1990-х – на початку 2000-х рр., тому доки діють не повною мірою злагоджено у зв'язку з відсутністю засобів, нестачею кваліфікованого персоналу,

дублюванням мандатів між окремими структурними ланками національного механізму. Сам національний механізм залежний від керівництва країни і не має можливостей для вироблення власних позицій, гендерні структури існують тільки в містах, їм не завжди вистачає фінансування й потенціалу для роботи з населенням. Існує невідповідність демократичних настроїв верхніх класів з глибоко вкоріненими патріархальними поглядами бідних і сільських верств населення.

Існує невідповідність між демократичними настроями вищих класів і глибоко укоріненими патріархальними поглядами бідних і сільських верств населення. Основною проблемою гендерної рівності в ПАР є наявність глибоких гендерних розривів між чоловіками і жінками, посилених патріархальною системою, бідністю, відсутністю базових соціальних сервісів у сільській місцевості і в малих містах, високим рівнем смертності і захворюваності, насильства щодо жінок і дівчаток. Безумовно, завдяки дії квот як в законодавчих органах, так і виконавчих успіхи в досягненні гендерної рівності найбільш помітні у сфері політики й прийняття рішень (парламент, кабінет міністрів, регіональний рівень влади) – число жінок тут виросло.

Ефективно вирішуються питання освіти: розширений доступ до навчання для дівчаток і жінок, більшість студентів університетів – жінки. Проте близько 10-12 % дівчаток-підлітків припиняють відвідувати школи через вагітність. Ще однією проблемою, що впливає на зниження показників відвідуваності дівчатками шкіл, є відсутність у сім'ї грошей і неможливість безпечного транспортування дітей у школу. У результаті уряд ужив заходів щодо збереження місць у школах для вагітних дівчат-підлітків, організації транспорту для учнів, які живуть на фермах і у віддалених районах, надання безкоштовних обідів для школярів щонайменше один раз на день, звільнення бідних верств населення від оплати за навчання в школі. Хлопчики-старшокласники вважають за краще кидати навчання в школі через можливість улаштуватися на роботу чорноробами.

У країні гостро стоять питання, що стосуються розвитку охорони здоров'я і зниження рівня бідності населення (у першу чергу у зв'язку з недоліком кваліфікованих фахівців і поганим доступом до результатів науково-технічного прогресу). У ПАР мешкає найбільша чисельність людей у світі з вірусом імунодефіциту, серед яких переважно жінки внаслідок високого рівня зґвалтувань і побутового насильства. Якщо в містах вагітні жінки мають доступ до якісного обстеження і кваліфікованої допомоги, то в сільській місцевості й видалених районах населення навіть не знає про можливі ризики, правила догляду і гігієни. Покращення набула система соціального забезпечення: пенсії запроваджені у зв'язку зі старістю (з 60 років для чоловіків і жінок). Середня тривалість життя чоловіків – 55 років, жінок – 59 років. Виплати по догляду за дитиною, виплати на дітей віком до 15 років отримують матері (але не більше ніж на шістьох дітей), що також позитивно позначилося на якості життя жінок і дітей [58].

Національний механізм гендерної рівності в ПАР, як і в деяких країнах Латинської Америки, Азії та Африки, характеризується розгалуженою структурою, активною риторикою щодо гендерної рівності, але й значною залежністю від політичного курсу, нестачею фінансування, кадрового ресурсу та дублюванням функцій між органами. Жіночі організації здебільшого слабкі, зосереджені у містах і часто мають обмежені можливості для роботи з населенням.

Національний механізм гендерної рівності в Україні. Починаючи з 1995–2014 рр. розвиток національного механізму став одним із пріоритетів державних програм забезпечення гендерної рівності. Проводилися численні заходи з підвищення кваліфікації державних службовців і депутатів усіх рівнів з питань розробки, реалізації та моніторингу гендерної політики і статистики, гендерного бюджетування, гендерної обізнаності та чутливості тощо. Загалом протягом 2006–2014 рр. такими заходами було охоплено понад 30 тис. державних службовців і депутатів.

З 2014 року розвиток гендерної рівності став невід'ємною складовою політики європейської та євроатлантичної інтеграції. Результатом спрямованих партнерських зусиль багатьох зацікавлених сторін відбулися структурні зміни в Національному гендерному механізмі України [280].

Уперше в історії України гендерна рівність підтримується на найвищому політичному рівні, зокрема після розширення у 2017 році мандату віцепрем'єр-міністра з питань євроінтеграції для координації урядової гендерної політики [115].

На думку державних органів влади, в Україні гендерна рівність досягнута, гендерний порядок денний виконується ними в рамках наявних структур; сфера управління є "високофемінізованою", жіночий рух розвивається, як і інші некомерційні громадські організації, формуючи горизонтальні зв'язки і взаємодіючи з державними структурами, гендерні підходи враховані в процесі формування демографічної й сімейної політики, політики зайнятості, безпеки, у діяльності політичних партій і профспілкових організацій [49].

На думку українських неурядових організацій і експертів, в Україні існує високий рівень терпимості до порушення рівноправ'я чоловіків і жінок, що є причиною відсутності жінок у політиці й управлінні, порушення трудових прав жінок (особливо прав жінок, що знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами, по догляду за дитиною), сексуальних домагань на робочому місці, насильства в сім'ї, торгівлі жінками і дівчатками, негативній стереотипізації образу жінки в ЗМІ.

У законодавчій владі, одній із гілок державної влади, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Уповноважений із прав людини) відповідає за здійснення парламентського контролю над дотриманням урядом конституційних прав і свобод. Омбудсмен має Представника з дотримання рівних прав і свобод, портфель якого включає гендерну рівність. Секретаріат Уповноваженого також включає Департамент моніторингу рівних прав і свобод [34].

Діяльність цих структур швидше орієнтована на розв'язання проблем сім'ї і дітей в цілому. Експертні й координаційні ради в структурі виконавчих органів не мають ні вагомих повноважень, ні кадрових і фінансових ресурсів для просування гендерної рівності. Чинник, що заважає просуванню жінок у політиці, – укорінений стереотип, що жінки не придатні для політики в силу своєї природи. Наявність жінок серед державних службовців супроводжується яскраво вираженою гендерною ієрархією: чим вище рівень влади, тим менше жінок, що доведено як значною кількістю наукових робіт, так і статистичними гендерними пірамідами.

Наше дослідження показує, що в західних демократіях НМГР набув свого розквіту ще в 1980-х і 1990-х рр., але умови цього успіху враховуються з точки зору контексту політичних процесів, у яких цей механізм відіграє або активну роль, або ні. Національний механізм, що складається з однієї структури на рівні уряду, не сприяє досягненню гендерної рівності. Найбільш ефективною є чітко побудована мережа тематичних агентств із просування гендерної рівності на державному, регіональному і місцевому рівнях.

Критичний аналіз наявних структур НМГР у розвинених країнах, країнах, що розвиваються, показав, що ці механізми, безумовно, важливі й ефективні для інституціоналізації питання гендерної рівності в політиці держави, але без наявності розвиненої мережі інститутів громадянського суспільства, зацікавлених у просуванні гендерної рівності, дія механізмів матиме лише символічний характер. Набір потенційних інгредієнтів, або “чинників”, для успішного функціонування НМГР включає: правове поле (наявність положень про гендерну рівність у Конституції, спеціальних законів гендерної рівності, національних планів і/або програм забезпечення гендерної рівності); інституціональні умови (наявність політико-адміністративних структур в органах влади й управління, що відповідають за реалізацію гендерної рівності, існування спеціалізованої мережі органів гендерної рівності на державному, регіональному і місцевому рівнях); механізми із просування жінок у структури органів влади (квоти, позитивна

дискримінація); розвинену мережу феміністських організацій і відкриті канали для входження феміністок у владу (наприклад, жіночі кокуси в партіях); позитивне ставлення до питань гендерної рівності з боку структур громадянського суспільства; відкрите визнання в ЗМІ і в громадській думці, що гендерні проблеми існують і треба вживати спеціальних заходів щодо їх розв'язання. Подібно до фінського національного механізму гендерної рівності працюють НМГР і в інших північноєвропейських країнах [73; 104; 124].

Ці механізми відрізняються злагодженим симбіозом державних структур, жіночих неурядових організацій, структур громадянського суспільства і громадської думки у вирішенні завдань гендерної рівності. Національний механізм Канади ілюструє композитну практику поєднання структури, глибоко включеної в мережу органів влади й управління, з жіночими організаціями за наявності тісних професійних і фінансових контактів. Подібний НМГР властивий країнам континентальної Європи (Німеччина, Франція, Австрія, Чехія) і США. Слабкість НМГР в Іспанії пояснюється існуючим дизайном наявних повноважень: їх недостатньо для реалізації ефективної політики гендерної рівності. Такі ж проблеми характерні для НМГР країн Південної і Східної Європи.

Національний механізм гендерної рівності в Україні, як і в частині країн пострадянського простору, набуває своєї сили з 90-х років, а тому він має певні недоліки – проблеми гендерної рівності, що не відповідають інтересам держави, умовно, питання трудових і політичних прав. Величезний вплив на життя українського суспільства робить традиційний розподіл сімейних обов'язків між чоловіками і жінками, що екстраполюється з приватної сфери на ієрархію і сегрегацію в публічній сфері. Об'єктивування образу продовжує залишатися основним прийомом у журналістиці і рекламі, сексистські висловлювання як і раніше є відмітною рисою українських політиків.

У зв'язку з демографічною кризою, держава основну увагу приділяє демографічній політиці і монетаристським заходам стимулювання народжуваності [59]. Поза сумнівом, ці інструменти мали позитивний вплив

на зниження рівня материнської смертності й підвищення уваги громадськості до якості послуг у сфері родопомочі. Але представленість жінок у політиці й управлінні продовжує залишатися ключовим невирішеним питанням, так само як і безліч соціальних проблем, у тому числі й питання побутового насильства, яке існує поза політичною проблематикою.

Висновки до другого розділу

1. Головним суб'єктом, що формує гендерну політику суспільства, у тому числі у сфері праці й зайнятості, є держава. Вона через законодавство (трудове, соціальне) може чинити дію на гендерну структуру ринку праці й робити її такою, що більш-менш сегрегує за ознакою статі. У цьому процесі беруть участь також такі суб'єкти ринку праці й зайнятості, як працедавці і працівники в особах чоловіків і жінок. Вони відтворюють гендерну структуру зайнятості й ринку праці, що відображається як в стереотипах працедавців і гендерній дискримінації на ринку праці, так і в гендерних стереотипах самих працівників - жінок і чоловіків.

2. Рівень професійної сегрегації чоловіків і жінок безпосередньо пов'язаний із диференціацією в оплаті чоловічої і жіночої праці. Виявлена тенденція до концентрації жінок у галузях і професіях з найменш високим рівнем оплати праці. Аналіз динаміки міжгалузевих відмінностей у заробітній платі зайнятих чоловіків і жінок, негативно корелює з величиною розриву в заробітках між чоловіками і жінками (тобто чим менша частка жінок, тим більше розрив). Міжгалузеві відмінності в заробітках відбивають ефект не лише професійної сегрегації, але й престижу галузі в економіці в цілому з точки зору вартості продукції, що виробляється, а також залежать від відмінностей працівників - чоловіків і жінок - у кваліфікації й продуктивності праці, досвіді й стажі роботи, у посадових позиціях, режимі й умовах праці (рівно, як і від існування дискримінації).

3. Трансформаційні процеси в українському суспільстві спричинили до ситуації, за якої посилюється гендерна сегрегація ринку праці (як горизонтальна, так і вертикальна). Жінки за час реформ перестали складати більшість зайнятих на ринку праці. Виявлена тенденція їх вимушеного переходу з категорії безробітних у категорію економічно неактивних. Темп освоєння жінками нових сфер ринкової діяльності (таких як підприємництво) помітно відстає від темпу аналогічного процесу серед чоловіків. Так, жінки-підприємці складають приблизно 30 % в Україні і в основному представлені у сфері середнього і малого бізнесу.

4. Наявна гендерна структура ринку праці й зайнятості обмежує доступ жіночої гендерної групи до економічних ресурсів і виявляється в нерівному володінні власністю й доходами. Найнаочніше це проявилось в процесі приватизації, коли основний доступ до державної власності й підприємств отримали чоловіки, керівники підприємств і організацій. У цій ситуації потрібні протекціоністські заходи з боку держави, які сприяли б розвитку жіночого підприємництва. За офіційними даними, динаміка ВВП в Україні у 2024 році демонструє певну стабілізацію економіки, що, у свою чергу, створює сприятливі умови для посилення соціально-економічної політики, зокрема в аспекті підтримки рівних можливостей для жінок.

5. За межами ринку праці соціальні й демографічні чинники посилюють гендерну нерівність. Цілком вірогідно, що жінки мають можливість потрапити в бідні верстви населення, а багатство й економічні ресурси в основному концентруються в руках чоловіків. Водночас чоловіки представлені більшою мірою як серед багатих, так і серед найбідніших, маргінальних шарів. Трансформаційні процеси створили ситуацію “гендерної кризи” не лише для жінок, які позбавлені державної підтримки, але й для багатьох чоловіків, які втратили підґрунтя для затвердження позитивної ідентичності.

6. Гендерна структура органів влади й управління має характер яскраво вираженого чоловічого домінування і є пірамідою, верхні шари якої

представлені чоловіками. Ядро влади й чоловічого домінування, тобто керівництво силових структур, прокуратури, судів, армії, військових відомств, підприємств сировинної і важкої індустрії, банків, фінансових груп, а також керівництво законодавчих і виконавчих органів влади представлені чоловічим населенням. У процесі конструювання гендерної структури органів влади й управління активну роль відіграє держава в особі панівної політичної еліти, політичні партії, а також електорат в особі чоловічої і жіночої гендерної групи.

7. На процес формування гендерної структури українського суспільства в цілому мають вплив такі групи чинників: економічні, політичні, демографічні, культурні (релігійні, національні особливості регіонів) і власне гендерні (характер гендерної соціалізації, гендерна дискримінація, сегрегація, відсутність чіткої державної політики із забезпечення гендерної рівності, слабкість жіночого руху тощо).

8. Правовий механізм забезпечення гендерної рівності – це інституційна урядова або парламентська структура, що сприяє реалізації прав жінок і принципу недискримінації. Його завдання – контроль за дотриманням законодавства та прийняття рішень на основі гендерного аналізу для запобігання негативним наслідкам політичних дій. Механізм включає три виміри: правовий, організаційний і змістовний, а його основою є принципи підзвітності та незалежності.

Один із підсумків проведеного аналізу полягає в тому, що більшість дослідників асоціюють гендерну політику з державною діяльністю, об'єктом якої переважно виступають жінки. Найчастіше посиляються на жіночій досвід та відповідні приклади, що зрештою призводить до виявлення дискримінації лише стосовно представниць слабкої статі. Але державна гендерна політика – це послідовна система заходів, спрямованих на створення, розвиток, підтримку та захист рівноправності чоловіків і жінок, покликана виражатися у конкретних результатах.

РОЗДІЛ III.

АНАЛІЗ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

3.1. Методологія факторного аналізу організаційно-економічного механізму державної гендерної політики

Соціально-політичні процеси і явища, покладені в основу вивчення державного управління, досить складні для наукового осмислення й фіксації результатів, порівняно з природничими науками. Нині потреба в дослідженні процесів, що відбуваються в суспільстві, стає все більш гострою й вимагає організації чіткої науково-дослідної методології [214].

Як зазначає Д. Норт, інституції – це не лише формальні правила, а й неформальні обмеження, які структурують взаємодію в суспільстві. У цьому сенсі інституційна зміна має ключове значення для розуміння механізмів трансформації гендерної політики, оскільки вона відображає еволюцію норм, що впливають на доступ жінок до ресурсів влади [135].

Усвідомлення цієї потреби пов'язане з інтеграційними процесами в розвитку державно-управлінської науки й прагненням до висвітлення міждисциплінарних проблем, зокрема актуальних останніми роками. Розробку наукових досліджень у цій сфері можна пояснити дією низки чинників.

По-перше, диференціація, що посилилася до середини XX століття, між провідними соціальними дисциплінами – політологією, економікою, соціологією, психологією, правом й історією. Процес відгалуження соціальних дисциплін одна від одної, викликаний їхнім розвитком, спричинив формування характерних для кожної науки мови, методологічних принципів, методів, сфер застосування дослідницьких інструментів. Проте автономність державно-управлінської науки неприпустима в сучасних умовах, коли статус проблем, які постали перед людством, починає набувати глобального характеру [125].

Як зазначається у дослідженні сучасного стану вітчизняної політології, важливим є включення гендерного виміру до політичної науки як одного з чинників формування інклюзивної державної політики [154].

По-друге, не варто ігнорувати поширену в суспільстві думку про обмежену здатність політичної науки досягати практично значущих результатів через використання традиційних наукових методів. Соціально-політичні процеси відзначаються високою складністю та динамікою, тож саме політична наука прагне осмислити, пояснити й надати можливість управляти цими явищами. У цьому контексті відбувається логічне залучення математичних методів, запозичених із природничих наук.

Таким чином, необхідно обґрунтувати доцільність методу факторного аналізу для дослідження гендерного питання в політиці української держави. Задля цього слід проаналізувати основні підходи до дослідження впливу чинників на формування гендерної політики в Україні. Такий аналіз передбачає стислий огляд найбільш вживаних підходів до розуміння та застосування факторного аналізу у вирішенні теоретичних і прикладних завдань державного управління. При цьому акцентується увага на проблемі впливу різних чинників як на загальне формування державної політики, так і на окремі її аспекти – зокрема, реалізацію гендерної політики.

Зокрема, розглянуто ключові індекси, що дозволяють оцінити кількісні параметри чинників гендерної політики. Це дає змогу зробити висновки щодо рівня розвитку цього напрямку, визначити ступінь впливу окремих чинників і передбачити потенційні політичні наслідки.

Зауважимо, що в сучасній державно-управлінській науці практично відсутні авторські праці, присвячені факторному аналізу гендерної політики. Наукові висновки з цього питання здебільшого зосереджуються на вивченні бар'єрів, які заважають реалізації політичної участі жінок. У наукових працях вказується на низку причин, що зумовлюють труднощі для жінок на шляху кар'єрного зростання у сфері політики. Загалом ідеться про поєднання інституційних бар'єрів і гендерних стереотипів, зокрема про домінування

патріархальних установок в українському суспільстві.

Особливе значення для цієї теми мають дослідження питання політичної участі жінок. Серед них можна виділити проблеми, присвячені створенню інституціональних структур для дотримання принципів гендерного представництва в політиці України. Потрібно відмітити, що аналіз причинно-наслідкових зв'язків політичної участі й представництва жінок у цілому не носить системного характеру, а більшою мірою торкається окремих проблемних моментів. На наш погляд, особливе значення для фундаментального вивчення проблеми аналізу чинників, умов та обставин просування жінок у політиці як на державному, так і на регіональному рівні має робота “Гендерна реконструкція політичних систем”, що об'єднує тексти класиків політичної теорії й конкретні політологічні роботи останнього періоду [131].

Біологічні й культурні чинники дослідники виділяють як основні серед них. Перші із зазначених факторів пояснюють відсутність жінок у політиці небажанням і відсутністю зацікавленості в силу природної схильності жінок до домівки [134]. Розвиваючи цю думку, багато вчених у своїх роботах акцентують увагу на прагненні жінок мінімізувати ризик невдачі і залишитися у відносно безпечній сфері, де вони найбільш компетентні, тобто в сім'ї, виконуючи традиційні ролі. Другий блок чинників охоплює дві теоретичні концепції: структурну, яка розглядає політичну соціалізацію жінок як джерело дискримінації, та ситуаційну, що враховує низку факторів – сімейне середовище, умови професійної діяльності та фінансову нестабільність. У сукупності ці чинники створюють передумови для гендерної нерівності в суспільно-політичному житті, переважно на користь чоловіків.

Необхідно також проаналізувати як соціальні (зокрема особливий вплив соціалізації, гендерних ролей і стереотипів), так і політичні чинники в процесі аналізу причин низької представленості жінок у політиці [151]. Наявність другого із зазначених факторів дослідники пояснюють двома закономірностями, що спостерігаються. По-перше, використання різних

електоральних правил для того, щоб обмежити можливості обрання жінок-кандидатів, наприклад, розташування прізвищ жінок-кандидатів наприкінці партійних списків. По-друге, висування жінок на пости, що є фінансово непривабливими для чоловіків через відсутність грошей і реальної влади, наприклад, соціальна політика, охорона здоров'я, культура, освіта.

Теорія економічних чинників пояснює низький рівень представленості жінок у владних структурах їхньою обмеженою присутністю в бізнес-середовищі та в галузях, які традиційно формують політичну еліту. До того ж економічний статус жінок, як правило, поступається статусу чоловіків, що обмежує їхні фінансові ресурси для ведення виборчих кампаній [222].

Отже, як у західній, так і у вітчизняній політичній науці сформовано наукову базу для вивчення причинно-наслідкових зв'язків, що стосуються просування жінок у суспільно-політичній сфері. У межах проведеного дослідження здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз взаємозв'язку різноманітних чинників і досягнення гендерної рівності. Також проаналізовано низку підходів, які дозволили виявити як сприятливі, так і стримувальні чинники впливу на реалізацію гендерної політики. Проте слід визнати, що незначне число наукових досліджень присвячене саме факторному аналізу гендерного питання. Дослідники, торкаючись окремих проблемних сфер, у цілому не пропонують системного аналізу чинників в сукупності їх впливу на гендерну політику, що спрямована на досягнення паритетної участі чоловіків і жінок у суспільно-політичному житті країни. Також у їхніх аналітичних працях відсутні спроби проаналізувати окремо взяті чинники в просторово-часовому континуумі або в контексті певного історичного періоду. Водночас не простежується застосування авторами практичних наукових методів, що дозволяють більш точно спрогнозувати зміни в реалізації гендерної політики в майбутньому, ураховуючи попередній і нинішній досвід держави. Наприклад, дію яких чинників потрібно зменшити для досягнення позитивного результату, а які, навпаки, розвивати на державному рівні.

У цьому контексті постала потреба звернутися до інших прикладів у сфері державного управління, що демонструють практичне застосування наукових підходів, зокрема факторного аналізу. Цей метод дозволяє обґрунтовано оцінювати взаємовплив політичних процесів у межах прогнозованих сценаріїв розвитку. З дослідницької точки зору особливо цікавою є можливість порівняльного аналізу застосування факторного підходу до вивчення гендерної політики в Україні.

З огляду на це варто звернути увагу на дослідження [24; 45; 57; 127; 146; 147; 197; 214], в яких розглядається місце й роль факторного аналізу у життєвому циклі державної політики як одного з ключових етапів її формування та реалізації. В межах такого підходу пропонується встановити зв'язок між поставленою метою та чинниками, ранжованими за ступенем їхньої значущості. Під чинниками розуміють умови, обставини або причини, що впливають на досягнення цільового орієнтиру. У якості методу дослідження застосовується розподілена множинна експертна оцінка, що дозволяє визначити склад чинників і ступінь їхнього впливу.

Застосування кореляційного аналізу дозволило виявити причинно-наслідкові зв'язки навіть за умови відсутності повної інформації про демографічну ситуацію. Надалі в межах дослідження було використано метод множинної експертної оцінки як один із різновидів факторного аналізу, що дав змогу оцінити вплив окремих чинників на сформульовану проблему.

У спільній роботі українських учених [60; 62] була розроблена схема циклу життя державної політики в управлінському контексті, де було позначено місце факторного аналізу в процесі формування державної політики. Автори проаналізували кожен ланку цього ланцюга, при цьому особливу увагу приділили переходу від постановки мети до ідентифікації проблем-перешкод, детально обґрунтувавши точку зору, що цей перехід не є "тривіальним" з певних причин.

По-перше, для виявлення проблем і перешкод, зазначених у схемі, необхідно визначити, як мета співвідноситься з усіма чинниками, що

впливають на її досягнення. Під чинниками розуміють умови, обставини та причини, що мають вплив на мету.

По-друге, слід враховувати, що на цінності завжди впливають позитивні, негативні та ймовірнісні чинники – останні трактуються як ризики, які також потребують аналізу. Ефективна державна політика має враховувати всі три типи впливів: позитивні чинники слід підтримувати й посилювати, негативні – нейтралізувати та усувати, щодо ризиків – розробляти стратегії профілактики й реагування.

Таким чином, факторний аналіз є необхідним інструментом для формування ефективної державної політики, тоді як ігнорування реальних чинників призводить до її неефективності.

Існує декілька методів факторного аналізу, які були адаптовані для державно-управлінської науки [60; 61].

По-перше, метод інтуїтивного визначення чинників, за якого дослідник самостійно виокремлює ймовірні “очевидні” або “зрозумілі” чинники, що впливають на результат. Це потребує теоретичного обґрунтування залежностей між параметрами мети та чинників. Однак даний підхід має низку суттєвих недоліків – зокрема, ризик суб’єктивності та відсутності належного емпіричного підґрунтя. Тому факторний аналіз не слід базувати виключно на цьому методі – для підвищення достовірності результатів його необхідно поєднувати з іншими дослідницькими підходами.

По-друге, застосовується метод експертної оцінки, що передбачає розподілений аналіз набору чинників та визначення їхньої значущості. Цей підхід доцільний у випадках, коли об’єктивні показники не повною мірою відображають реальний стан політичного процесу. У таких ситуаціях важливо оцінити якість проєктів шляхом залучення спеціально обраних експертів, які мають глибокі знання, практичний досвід у вирішенні ключових проблем і володіють методикою експертного аналізу.

Цей метод набув широкого поширення серед дослідників у сфері державного управління. Зокрема, у праці В. В. Сиченка [185] розглядаються

технології управлінського прогнозування, в межах яких автор демонструє конкретні результати, отримані за допомогою факторного аналізу. У спільному дослідженні також було аргументовано, що експертні оцінки можуть слугувати повноцінною альтернативою прямим математичним вимірюванням у політичному аналізі, при цьому зберігаючи високий рівень достовірності отриманих результатів.

У сучасних дослідженнях обґрунтовано доцільність застосування методу множинної експертної оцінки як ефективного інструменту для визначення управлінських пріоритетів. Зокрема, наголошується на необхідності використання формалізованих процедур експертного оцінювання в процесі прийняття управлінських рішень на різних рівнях, що дозволяє підвищити об'єктивність та наукову обґрунтованість таких рішень. Зазначається, що на практиці методи математичного моделювання та кількісного аналізу недостатньо інтегровані в систему сучасного політичного управління, попри їх високий потенціал у вирішенні складних багатоваріантних завдань [53].

Зі свого боку наступні вітчизняні дослідники виділяють чотири функції, які виконує метод експертної оцінки в політичному дослідженні:

- оцінка стану;
- оцінка причин явища або процесу;
- прогноз тенденцій розвитку політичних процесів;
- вироблення форм і методів розв'язування політичної проблеми.

Автори у своїй роботі посилаються на відомого дослідника І. Ансоффа, який розглядав використання експертних оцінок як ознаку сучасного етапу в розвитку стратегічного управління, а також звертав особливу увагу на те, що організація експертного опитування багато в чому залежить від того, наскільки правильно будуть підібрані експерти для вирішення поставленого завдання [228].

За І. Ансоффом, залучення експерта має ґрунтуватися на його професійній компетентності. До ключових якостей такого фахівця належать:

відповідна кваліфікація й практичний досвід, володіння методиками експертного оцінювання, спеціалізовані знання, а також розуміння всіх рівнів управління та елементів факторного ланцюга [228].

Тож вдало складений експертами політичний прогноз дозволить знайти необхідні заходи для нейтралізації чинників, здатних викликати несприятливий результат.

По-третє, одним із найбільш універсальних способів підтвердження факторного характеру політичних процесів або дій є їх ранжування. У дослідженнях автори виокремлюють низку методів, що застосовуються в політичній науці, зокрема кореляційний аналіз, який використовується як інструмент політичного прогнозування.

У сучасних дослідженнях, присвячених проблематиці забезпечення гендерної рівності, особлива увага приділяється використанню кількісних методів, зокрема кореляційного аналізу, який розглядається як один із найефективніших інструментів факторного аналізу складних соціально-політичних процесів. Його цінність полягає у здатності виявляти взаємозв'язки між змінними навіть у випадках, коли повна структура причинно-наслідкових механізмів залишається невідомою через їхню складність або варіативність. Такий підхід забезпечує емпіричну обґрунтованість висновків, що є критично важливим для підвищення якості управлінських рішень, зокрема у сфері гендерної політики. У цьому контексті застосування кореляційного факторного аналізу є цілком виправданим, оскільки дозволяє не лише виявити ступінь залежності результату від окремих чинників, а й кількісно оцінити значущість впливу кожного з них. За відсутності такого аналізу державна політика ризикує бути неефективною або навіть контрпродуктивною [62].

Використання кореляційного аналізу в межах цього дослідження дає змогу виявити чинники, що впливають на розвиток гендерної політики, оцінити їхній вплив на результативні показники, визначити пріоритети стратегічного планування в цій сфері, а також сформулювати ефективні заходи

для інтеграції гендерної політики в загальнодержавну систему управління. Основою кореляційного аналізу є виявлення значущих взаємозв'язків між досліджуваними змінними, зумовлених дією конкретних чинників.

Чим ближче значення коефіцієнта кореляції до одиниці, тим більше кореляційний зв'язок набуває ознак причинно-наслідкового. Таким чином, кореляційний аналіз як інструмент факторного аналізу дає змогу вимірювати взаємозв'язки між різними показниками політичних процесів, що відкриває можливості для їх контролю та спрямованого впливу. Встановлення кореляційного зв'язку дозволяє впливати на один із показників з метою досягнення змін в іншому, що формує підґрунтя для побудови ефективної системи управління процесами.

Отже, незалежно від різних підходів до вивчення цього питання, з часом представники різних концепцій дійшли спільного висновку: на об'єкт дослідження впливає певна сукупність чинників. Особливо актуальним є питання кількісного вимірювання "ваги" впливу окремих чинників на кінцевий результат. Ступінь цього впливу може варіюватися як у часовому, так і в просторовому контексті.

Тож як показав проведений аналіз, визначити зміст і ефективність гендерної політики держави неможливо без урахування груп чинників, від яких залежить трансформація рівності, що декларує участь представників тієї чи іншої статі в процесі прийняття суспільно-політичних рішень.

Факторний аналіз гендерної політики дає змогу об'єктивно оцінити поточний стан у цій сфері державної діяльності, спрогнозувати подальший розвиток ситуації та визначити ключові цілі й завдання. Наявність повної й достовірної інформації з питань гендерної політики є важливою передумовою для досягнення прогресу у таких сферах, як стабільний економічний розвиток, тривалий мир, міжнаціональна злагода, побудова партнерських відносин між країнами, а також подолання соціальних, расових, етнічних та інших суспільно значущих проблем [62].

По-перше, підвищення соціально-політичного статусу жінки є вимогою

елементарної справедливості, без виконання якої неможливе досягнення справжнього рівноправ'я, усебічне врахування інтересів жінок і поліпшення їхнього становища в суспільстві. Кінець кінцем, гендерна симетрія в процесі прийняття суспільно-політичних рішень забезпечить баланс цілей і спрямувань усіх шарів суспільства й сприятиме повнішій реалізації демократичних принципів управління суспільством і державою.

По-друге, у багатьох країнах світової спільноти дійсно сталося кардинальне переосмислення ролі жінки у великій політиці й намітилися конкретні зрушення в посиленні їхніх позицій у політичних структурах ряду держав на рівні як законодавчої, так і виконавчої влади.

Як свідчить досвід країн із високим рівнем демократичного розвитку, участь жінок у формуванні державної політики має значний позитивний вплив на ефективність прийняття рішень. Жінки, які займають керівні посади в урядових і законодавчих органах, відіграють важливу роль у формуванні політичного порядку денного, оцінці політичних реалій, визначенні пріоритетів внутрішньої та зовнішньої політики, а також у пошуку нових підходів до вирішення глобальних проблем.

Цю позицію поділяє й американське суспільство, в якому утвердилася думка, що держава з прагматичними цінностями не може дозволити собі ігнорувати інтелектуальний і управлінський потенціал більшості своїх громадян. Особливо це стосується сфери державного управління, де критично необхідними є компетентність, енергія та новаторське мислення.

Жінки, завдяки своїм біологічним, соціальним і гендерно зумовленим особливостям, здатні запропонувати альтернативне бачення політичних завдань, яке доповнює традиційні підходи. Крім того, їхня присутність у публічній політиці дозволяє винести на порядок денний питання, які раніше залишались поза увагою, зокрема проблеми, що безпосередньо стосуються жінок [73].

У разі успішної реалізації свого політичного потенціалу, жінки можуть також стати рольовими моделями, які стимулюють інші представниці

жіноцтва до активної участі в політичному житті суспільства. Такий висновок міститься в одній із доповідей про статус американської жінки, які, починаючи з 1986 року, регулярно публікуються Інститутом жіночих досліджень і освіти у Вашингтоні [73].

Нами визначено, що як позитивні, так і негативні результати гендерної політики залежать від конкретних суспільно-політичних чинників, вплив яких необхідно коригувати для досягнення прогресу в царині інтеграції жінок в усі сфери громадсько життя.

Зважаючи на думки дослідників [8; 45; 214], аналіз чинників можна представити у двох вимірах:

По-перше, вони можуть бути як такими, що сприяють розвиткові гендерної політики, так і перешкоджають її здійсненню. Також слід зазначити, що вплив одного й того ж чинника може оцінюватися по-різному, залежно від конкретного історичного періоду та соціально-політичної обстановки в країні.

По-друге, існують об'єктивні й суб'єктивні фактори. Перші стосуються проблеми наявності або відсутності інтересу в самих представниць слабкої статі до суспільно-політичної активності. Другі – наявності політичної ініціативи збоку державних діячів і політичної еліти для ефективного впровадження й розвитку цього напрямку. Також вивчення впливу об'єктивних причин припускає аналіз соціально-економічної обстановки, ситуації в родині й професійній діяльності жінки, який дозволить виявити ключові причини виникнення нерівності в суспільстві.

Отже, у ході аналізу чинників гендерної політики основний розподіл буде зроблено за ознакою суб'єктивності й об'єктивності виникнення причин. У межах кожного блоку – розподіл на чинники, що сприяють розвиткові цього напрямку державної політики і ті фактори, що гальмують її реалізацію.

У 1995 році відбулася Пекінська конференція, на якій просувалися ідеї рівного представництва жінок і чоловіків в урядових органах держав, що є членами ООН, за необхідності шляхом квотування. Було визначено, що політичним партіям необхідно розглядати проблеми гендерного рівноправ'я у

своїх програмах і водночас уживати заходів, що забезпечують можливість участі жінок у керівних органах на засадах рівності з чоловіками. Україна була серед інших країн-учасниць ООН, які підписала документи Пекінської конференції [144]. Цей результат підтверджує необхідність своєчасного внесення коректив в українське законодавство. Проте негативна тенденція, що склалася, не спонукала владу ухвалити відповідні законодавчі акти.

Світовий досвід показав, що система пропорційного представництва має тенденцію до збільшення частки жіночого представництва більшою мірою, ніж система одномандатних округів. За пропорційної системи виборів, електорат голосує в цілому за партію, до складу якої можуть входити як представники чоловічої, так і жіночої статі.

Відповідно, чим більше жінок-кандидатів у депутати в партійних списках, тим вища вірогідність, що у Верховній Раді України збільшиться частка жіночого представництва. Мажоритарна система не дає таких можливостей, оскільки виборці голосують за конкретного кандидата. Дуже часто таке рішення приймається не на користь жінок-кандидатів [105; 106].

Як зазначає Н. В. Лікарчук, у процесі виборчої кампанії ключовим чинником для успіху жінок є формування іміджу, що відповідає очікуванням виборців. Ці очікування часто виходять за межі політичної компетентності та включають естетичні, комунікативні й емоційні характеристики. Такий дисбаланс стандартів формує додаткові бар'єри на шляху до політичного лідерства жінок і вимагає свідомої іміджевої стратегії в публічному позиціонуванні [112].

Уже на виборах 1998 року було порушено питання активнішої участі жінок у владі, однак тенденції залишалися переважно символічними [155].

Запроваджені заходи, здавалося б, повинні були сприяти розв'язанню проблеми гендерної асиметрії в політиці Української держави і реалізовуватися на практиці парламентських виборів.

Однак, як відомо, реалізація того або іншого політичного рішення чи дії є питанням політичного вибору, у якому вирішальну роль відіграють інтереси

або вигоди тих чи інших громадських сил, соціальних груп і шарів. Політичний інтерес – це ставлення інституціональних і соціальних суб'єктів політики до суспільно-політичних процесів, подій і явищ. Вигода в політичній дії полягає в реальній причині зацікавленості політичної еліти в результаті досягнення поставленої мети, що ґрунтується на певних світоглядних принципах, переконаннях і установах. Інакше кажучи, це те внутрішньо усвідомлене джерело політичної поведінки, яке спонукає суб'єктів політики до постановки політичної мети й здійснення конкретних політичних завдань для її досягнення.

Таким чином, відсутність політичної зацікавленості в розвитку гендерної політики може призвести до деградації і маргінальності цього напрямку в загальнодержавній політиці.

Проте слід зазначити, що вищеперераховані чинники не в повному обсязі пояснюють усі труднощі реалізації цього напрямку. Існує також низка об'єктивних причин, які слід розглянути. Їх можна об'єднати в одну категорію об'єктивних чинників, що впливають на впровадження гендерної політики держави.

Відомим фактом є те, що гендерні стереотипи є щонайпотужнішим важелем управління поведінкою людини, оскільки уявлення про те, якою має бути “справжня жінка”, як повинен поводитися в тій або іншій ситуації чоловік, соціально різняться, і це доводиться враховувати.

Більше того, саме гендерні уявлення (в силу їх особливої ролі в ідентичності людини) є одним із головних механізмів управління поведінкою особи, що дуже часто практикується в політичній сфері.

На сьогодні стереотип в основному сприймається як “негативний конструкт, явище, що перешкоджає повному й адекватному взаєморозумінню людей” [143].

Останнім часом вчені дійшли єдиної думки про те, що вивчення гендерних стереотипів стало важливим внеском у політичну науку щодо вироблення нового підходу до проблеми стереотипізації як процесу

контролю, установлення, підтримки й коригування владних стосунків [86; 224].

Таким чином, надзвичайно важливою функцією гендерної стереотипізації є легітимація влади, що значно посилює вплив стереотипів. При цьому стереотипи час від часу потребують оновлення, оскільки владні стосунки повинні постійно підтверджуватися: стереотипи роблять видиме невидимим, а нерівність, при цьому сприймається як щось природне і “саме собою зрозуміле”. У такий спосіб гендерні стереотипи набувають статусу чинника, що негативно впливає на ефективність реалізації гендерної політики держави.

Отже, факторний аналіз гендерної політики держави визначає шляхи для забезпечення рівних прав, свобод і можливостей чоловіків і жінок, усунення дискримінації за ознакою статі.

Для цього потрібний, по-перше, розвиток демократичної державної системи. Це сприяє паритету в ухваленні політичних рішень, посилює антидискримінаційну гендерну політику, вимагає фіксації положень гендерної рівності в законодавчих документах й інституціоналізації відповідальності за неї.

Також розвиток демократії сприяє забезпеченню рівноправної участі обох статей в усіх структурах і на всіх рівнях управління в законодавчих і виконавчих органах влади, у складі керівних органів партій і профспілок, а також у виборчих списках кандидатів.

По-друге, факторний аналіз гендерної політики свідчить, що досягнення паритетної рівності у соціально-економічній сфері позитивно впливає на загальний добробут населення. Це сприяє зменшенню гендерного розриву в доходах, зокрема у рівні заробітної плати, та забезпечує рівні можливості доступу до економічних ресурсів – власності, доходів, зайнятості, підприємництва та бюджетного фінансування. Формування гендерно-чутливих економічних умов підвищує конкурентоспроможність жінок на

ринку праці, створює умови для їхнього професійного зростання і відкриває доступ до керівних посад.

Навпаки, гендерна сегрегація в трудовій сфері призводить до того, що жінки в середньому отримують нижчу заробітну плату, відповідно виявляється високий рівень фемінізації бідності.

По-третє, факторний аналіз свідчить про широку поширеність гендерних стереотипів в українському суспільстві. Держава досі не здійснила ефективних заходів для зміни уявлень про гендерні ролі. На рівні державної політики закріплюється традиційна модель, згідно з якою головна роль жінки зводиться до виховання дітей, що, своєю чергою, ускладнює повноцінне виконання положень Конвенції. Крім того, засоби масової інформації та реклама продовжують транслювати стереотипні та сексистські образи жінок.

У межах факторного аналізу гендерної політики в Україні також виявляються глибинні причини недостатнього представництва жінок в органах публічної влади. Одним із ключових бар'єрів є нерівність стартових можливостей, що проявляється у відсутності рівного доступу жінок до фінансових, адміністративних і кадрових ресурсів, необхідних для участі в політичному житті. Водночас поширені гендерні стереотипи, які приписують жінкам традиційну роль у приватній сфері, створюють додаткові соціально-психологічні обмеження, що ставлять кандидаток-жінок у менш вигідне становище порівняно з чоловіками. Ці проблеми підтверджуються емпіричними даними: жінки складають незначну частку серед вищого керівництва країни, а також майже не представлені у дипломатичних структурах, зокрема серед послів та керівників міжнародних представництв. Така ситуація свідчить про системну недооцінку потенціалу жінок у сфері прийняття рішень. Крім того, серед чинників, що стримують розвиток гендерної політики, важливе місце займає низький рівень громадянської активності самих жінок. У багатьох випадках жінки не усвідомлюють, що зазнають гендерної дискримінації, що поєднується з недостатнім рівнем правової культури. Це, своєю чергою, обмежує використання правових

інструментів для захисту власних прав і зменшує ефективність реалізації політики рівних можливостей. Така ситуація вимагає не лише інституційних змін, а й глибокої трансформації свідомості, просвітницьких зусиль та активізації жіночого лідерства в усіх сферах суспільного життя.

3.2. Вплив чинників, визначення гендерної нерівності на результати реалізації гендерної політики держави

Гендерна перспектива водночас підкреслює символічний і структурний, ідеологічний і матеріальний, взаємодіючий (інтерактивний) та інституціональний рівні аналізу. Концептуалізація гендера пролила світло на процес конструювання соціальних функцій жінки і чоловіка як опозиційних категорій з неоднаковою соціо-статевою (гендерною) цінністю. Незважаючи на наявні відмінності, чоловіки і жінки більше схожі одне на одного, тому конструювання гендера як полярної дихотомії (розум – емоції, агресивний – поступливий тощо) вимагає пригнічення соціальними засобами природної схожості для суспільно-політичних цілей [143].

Перспектива відокремлення соціального статусу надає модель для структурного аналізу не лише традиційно сімейних стосунків (що в сучасному світі стає актуальною темою в умовах нетрадиційних одностатевих сексуальних взаємовідносин, які створюють ситуацію кризи інституту сім'ї та інституту влади) але й гендерних особливостей професійного і кар'єрного зростання особистості. Під час розгляду питання про соціо-статеву нерівність не можна абстрагуватися від позиції релігії та її ставлення до цієї проблеми. Вимушені пристосовуватися до сучасних реалій, релігії, як православ'я, так й іслам, безпосередньо не афішують нині ставлення до жінки. Але в сучасному світі це має місце, що підтверджує, зокрема, традиційну відсутність жінки у вищих структурах релігійних організацій.

Сьогодні, на наш погляд, ставлення до сімейних обов'язків зазнає кардинальної переоцінки, що спричиняє неоднозначні думки в суспільстві.

Безумовно, змінюється традиційний стереотип щодо того, хто є годувальником у родині. Сучасні побутові умови, розвинена мережа кафе і ресторанів спроможні змінити працю жінок і їхні домашні обов'язки. Реальність вимагає нового осмислення гендерних процесів, які не можна об'єктивно розглядати у відриві від політичних доктрин і соціально-економічних змін за минулий період.

Цікавою, на наш погляд, є мотивація сучасних жінок щодо їхньої участі в політиці: для них – це потреба в справедливості, у прагненні змінити життя у своїх інтересах. Багатьом жінкам-політикам притаманне почуття особистої відповідальності за проблеми, прагнення шляхом особистої участі вплинути на зміну ситуації в суспільстві. Політичні успіхи жінок у ряді європейських країнах – результат спадкоємності у боротьбі за свої права. Це повага до всіх тих, хто зумів піднятися над часом і обставинами. Сьогодні на заході немає політичних партій, які не мали б у своїх передвиборчих програмах спеціальних розділів, присвячених проблемам рівноправ'я. Ці документи набувають усе більш чітких рис – не просто положення, присвячені жінкам та їхнім проблемам, а включення гендерних питань в усі розділи програм політичних партій.

Нові тенденції полягають у перетворенні сім'ї на економічний центр гендерних стосунків; виникненні гендерної рівності як умови виживання сім'ї; посиленні акценту на самоідентифікацію респондентів (незалежно від статі) із середньозабезпечених верств населення, що сприяє вирівнюванню становища чоловіків і жінок за гендерною ознакою в сім'ї і в суспільстві [224].

Статистичні і соціологічні матеріали свідчать про те, що в період тотального і довготривалого зниження рівня і якості життя, сім'я стає економічним центром гендерних стосунків, де об'єднуються зусилля жінок і чоловіків у боротьбі за виживання.

У світі відбувається перерозподіл ролей чоловіків і жінок, як у суспільстві, так і в сім'ї. Міжнародна група експертів з питання “Роль чоловіків і хлопчиків у досягненні гендерної рівності” є частиною заходів, що

приймаються, у просуванні позитивної чоловічої ролі – моделей, які дозволяють хлопчикам стати гендерно-чутливими дорослими й надати можливість чоловікам підтримувати, сприяти, просувати й поважати жіноче сексуальне та репродуктивне здоров'я і репродуктивні права. Йде пошук класифікації батьків, серед яких, згідно з теорією фінського дослідника Іоуко Хуттунена, пропонується чотири типи: “відсутній батько” (переважно в психологічному плані), традиційний батько “старих часів”, що має сильні емоційні зв'язки з дітьми, “новий” батько, що несе на собі відповідальність за сім'ю, розділяючи рівні обов'язки за ведення домашнього господарства, виховання дітей, погоджуючись бути і домашнім батьком у разі необхідності. Проте світ змінюється і водночас проявляються затребувані моделі поведінки чоловіків у сім'ї. На думку фахівців [73; 88], у прийдешньому столітті найкомфортніше житиме різнобічно освічений чоловік, наділений почуттям емпатії, який уміє і полюбляє робити все, що пов'язано з дітьми і будинком, і здатний побороти небезпечне неробство. Поєднання сімейно-виховних і службово-професійних ролей, як би воно не критикувалося лівими і правими політичними силами, усе більш позитивно оцінюватиметься в суспільстві.

Сьогодні економічні й соціальні засоби та умови праці, спад народжуваності багато в чому нівелюють чоловічу і жіночу психологію, особливості їхнього становища в суспільстві. Гендерний підхід підказує, як цього слід уникати, пропонує додаткові чинники рівної відповідальності за сім'ю, виховання дітей.

Отже, по-перше, жінки і чоловіки – рівноцінні представники людського роду, що відіграють незамінну роль у його збереженні й продовженні. По-друге, з урахуванням цієї ролі людство, його територіальні співтовариства, раси, етноси, народи поступово формували й закріплювали традиції відповідно до релігійних канонів, з урахуванням природного середовища й інших чинників. По-третє, якщо традиції, зберігаючись упродовж тривалого часу, здатні оновлюватися, розвиватися, то природа – поняття стійкіше в часі й просторі. Хоча під тривалою дією місця існування, а певною мірою й

виховання і традицій, природа (ноосфера) теж може змінюватися, виходячи з потреб людства – і не завжди прогресивної його частини.

Гендерна стратифікація напряду впливає на специфіку й особливості рольових поведінкових функцій жінок, передусім – на материнство. Таким чином, стереотипи, що змінюються, відкривають перспективи для оптимізації гендерної життєдіяльності щодо кар'єрного зростання жінок, реалізації їхніх професійних можливостей, а з іншого боку, дозволяють по-новому розглядати соціо-статеві функції батьків, колег, політиків і представників владних структур [46].

У цілому демографічна ситуація, ілюструє становище жінки в глобальному вимірі людського розвитку, та істотно впливає на гендерне співвідношення в структурі адміністративно-управлінської еліти. Соціо-статевий вимір співвідношення представництва громадян в ешелонах влади об'єктивно залежатиме від тенденції “дорослішання” працюючих жінок у світі – 33%, тривалість життя жінок в середньому ставить 67,3 років, у тому числі в країнах, що розвиваються, – 64,4 роки, в економічно розвинених країнах – 77,9 років [72; 104].

Управлінська наука відстає в концептуальній розробці гендерних установок, що стосуються балансу сімейних обов'язків як умови й передумови самореалізації особистості. Ідеться про досягнення рівного соціального становища жінки у сфері праці, у сім'ї, побуті, у громадському житті, але не про повне зрівняння.

Досить сказати, що межі, за якими відбувався розподіл праці між статями за ознакою продуктивної й виховної діяльності, поступово стираються, і жінки починають проникати в такі сфери праці, де раніше домінували чоловіки, а чоловіки, навпаки, почали брати на себе більше домашніх обов'язків, включаючи догляд за дітьми. Проте зміни в жіночих ролях значніші й відбуваються швидшими темпами, ніж зміни в чоловічих ролях. Потрібно сьогодні визнати, що відмінності в тому, чого досягають і чим

займаються жінки і чоловіки – це наслідок не біологічно зумовлених відмінностей, а соціально детермінованих ролей кожного [86].

Така сучасна постановка питання вимагає розроблення спеціальної урядової програми поліпшення становища сім'ї, що припускає повніше врахування суспільством особливостей становища жінки-матері. Потрібне збільшення всебічної допомоги сім'ї у вихованні дітей, більш диференційоване на користь жінки-матері нормування праці й відпочинку, підвищена увага до оцінки її ролі. Потрібне неухильне поліпшення сфери побутового обслуговування, і зокрема установ, спеціально призначених для жінок (жіночих консультацій, відділень лікарень, лазень, перукарень тощо). Це дозволить їм раціональніше використовувати час і для своїх дітей, і для громадської діяльності, і реалізації власних талантів. Останнім часом намітився курс на соціально орієнтовану політику збоку органів державної влади, що виділяє пріоритетні національні проєкти, створюючи об'єктивні передумови змінюваних гендерних ролей у побуті, професійній кар'єрі, сім'ї, оскільки зачіпають принципово важливі сторони життєдіяльності громадян: заробітну плату у сферах, де традиційно працюють жінки, освіту дітей і життя селян [32; 59; 179].

Громадський прогрес безпосередньо залежить від праці усіх громадян, чоловіків і жінок, від їхньої трудової й суспільно-політичної активності. Допитливий розум, сумлінність, енергія, здатність жінок до милосердя, їхня гуманність можуть ще активніше служити суспільству. У зв'язку з цим питанням про можливість оптимального поєднання жінкою виробничої, сімейної, громадської, управлінської функцій має важливе теоретичне й практичне значення.

Водночас у вихованні дітей роль жінки є особливою, і набагато більшою порівняно з чоловіками. Крім того, жінки і вдома, і в сім'ї виконують набагато більше роботи, ніж чоловіки. І, незважаючи на це, у сфері управління, ухвалення державних, політичних рішень жінки досі не посідають адекватного реальній дійсності місця.

Процеси перерозподілу ролей між чоловіком і жінкою зачепили поки лише сферу сім'ї. Психологічно це принципово важливо. У сфері політики, влади й державного управління цей перерозподіл мінімізований і виражений формальним доступом до інституту влади і правом жінок на політичну діяльність.

Детальніше розглянемо сферу політики. Політика щодо забезпечення, пропорційного представництва чоловіків і жінок у вищих структурах органів державної влади й управління залишається практично незмінною, тому в для всіх досліджень поняття патріархальної структури суспільства має бути стартовим. Термін “патріархальний” характеризує той тип відносин у суспільстві, за якого інтереси жінок підпорядковані інтересам чоловіків. Ці владні стосунки можуть здійснюватися через різні форми, починаючи від процесів розподілу праці й закінчуючи іншими формами соціальної організації суспільства [25; 73; 186].

Відмінності між цими сферами склалися й існують як відображення стосунків влади й підпорядкування між чоловіками, що монополізували сферу “громадського”, і жінками, витісненими в область “частки” [60].

На цій підставі деякі вчені вважають, що в жінок слабо розвинене чуття історії, вони не бачать загальної перспективи людського життя, їхній погляд на життя – приватний.

Нині йде стабільний процес збільшення чисельності жінок-керівників підприємств, менеджерів-управлінців у найбільших світових корпораціях [11; 19; 27]. Проте аналіз соціологічних досліджень за останній час показує, що зростаюча гендерна соціалізація об'єктивно й комплексно поки не зачіпає сутнісної модель одностатевого інституту державної влади. У зверненні президента Світового банку Джеймса Вульфенсона до незалежної гендерної консультативної групи зазначалося, що відстоювання гендерної інтеграції в Банку стало пріоритетом, і рада виконавчих директорів виробила підтримку розвитку гендерної інтеграції (мейнстрімінг), яка виражається в наступному. Реалізація стратегії гендерної інтеграції має свою специфіку,

створений спеціальний фонд для підтримування критичних гендерних зауважень з урахуванням особливостей регіону і країни. До штату співробітників обов'язково входить гендерний фахівець. Банк також залишається прибічником конференцій з гендерних проблем з мережею жіночих неурядових організацій.

Зазначимо, що окрім наявного розподілу видів праці, існує ще стала ієрархія, у ній лежить корінь соціальної гендерної нерівності. Сфери громадського життя, зайняті чоловіками, вважаються важливими й престижними, а діяльність жінок розглядається як допоміжна, другорядна, яка не заслуговує ні такої ж уваги, ні матеріальної підтримки, ні громадської та державної оцінки.

Аналогічний ступінь престижності накладається і на особові, психологічні якості чоловіка і жінки. Не відомо, на якій стадії інформаційного розвитку людства сталося це зрушення ментальності. Оскільки культура будь-якого суспільства стійко відтворює себе з покоління в покоління, її фундаментальні риси, серед яких і диференціація, представляються часом непорушними і “оскарженню” не підлягають.

Складовою гендерної проблематики є проблема гендерної ідентичності. Людина тієї або іншої статі повинна біологічно усвідомлювати себе чоловіком або жінкою, а в соціальному відношенні нейтрально [61]. Приналежність людини до світу чоловіків не повинна заявляти про себе у вигляді дискримінаційного ставлення до осіб протилежної статі, а приналежність до жіночої половини людського роду не повинна проявлятися в тих або інших негативних формах соціальної адаптації жінок до чоловіків. Узяті самі по собі відмінності за ознакою статі не є джерелом, що породжує стосунки панування й підпорядкування, пригноблення однієї статі іншою, оскільки ці відмінності маніфестують лише неоднаковість функцій у народженні й вихованні їхніх спільних дітей, нової людини. Але на практиці зазначені відмінності, включені в контекст суспільно-політичних стосунків, обростають безліччю суперечностей, характерних для суспільства. А це вже дисбаланс, певний

розрив, що порушує не лише природний союз, але й соціальні взаємовідносини між ними. Як наслідок, гендерна диспропорція виникає як один із різновидів соціальної нерівності, як-от: класова, расова, етнічна, вікова відмінність тощо.

Гендерні й етнічні інтереси сфокусовані на визначенні рівних прав і рівних можливостей, на дискримінації як за статевою, так і етнічною ознакою [32; 66; 182]. Більше того, змінювані особливості гендерної мотивації й етнічної самооцінки все активніше виступають як взаємодоповнювані начала. Але з іншого боку, етнічний чинник гендерної мотивації певною мірою дистанціює гендерну стратифікацію, залишаючи право більш високого статусу для чоловіків. Найбільш яскраво ці процеси проявляються в сімейних стосунках, у яких наочніше сконцентровані основні правила поведінки чоловіків і жінок. Чоловічий і жіночий стереотипи створюють труднощі в поведінці обох груп. Отже, етнічні стереотипи зберігають стійкішу, ніж нам здається, гендерну стратифікацію.

В умовах загострення міжетнічних відносин, зламу духовно-морального стрижня самого інституту сім'ї, етнічні спільності відчують групову солідарність. Зіткнення з дискримінацією і забобонами, як правило, посилюють почуття вірності етнічній групі або єдності інтересів для збереження своєї етнічної самобутності. Етнічні групи зазвичай певною мірою соціально ізольовані, активно заохочуючи ендогамію. Водночас уявлення чоловіка про жінку і жінки про чоловіка ґрунтуються на етнічних стереотипах. Традиції громадського родового життя й етики, форм господарювання, з одного боку, звужують гендерну стратифікацію, а з іншого, сприяють урахуванню етнічного чинника в змінюваних ролях чоловіків і жінок. Тож потрібно розглядати як позитивні, так і суперечливі наслідки такого регулювання. Ця суперечність наочно ілюструється на прикладі найактуальнішої демографічної теми. Зниження показників народжуваності багато в чому залежить від стану економічних реформ. Не можна не погодитися з висновками вчених про те, що суспільство продовжує експлуатувати залишки ціннісно-морального капіталу інституту сім'ї,

знецінюючи відповідальність батьків і знижуючи в цілому цінність дітей [224]. Урахування ментальності й етнічного чинника в розумінні сутності змінюваних цінностей у взаємовідносинах чоловіків і жінок зберігає соціалізацію статі, залишаючи за жінкою пріоритетною сферу відповідальності за виховання дітей і сімейні обов'язки. Неповторність жіночності й жіночого начала у багатьох представниць цієї статі залишається певною мірою тільки тому, що зберігається почуття етнічної ментальності, не вихолощеної умовами ринку. Тому потрібна система внутрішнього й взаємодоповнюваного врахування етнічних і гендерних інтересів у динаміці стійкого розвитку. У світі проблеми взаємопроникнення гендерних і етнічних інтересів, що змінюються, ґрунтуються на досягненні рівних прав і рівних можливостей .

Дослідження гендерного політичного простору Української держави належить до непростого класу завдань: багато факторів є непостійними, їхня дія змінюється залежно від певних умов, історичних періодів, а також психологічних особливостей.

Для отримання кількісних даних, необхідних для проведення факторного кореляційного аналізу, доцільно застосувати метод багаторівневої експертної оцінки. Оскільки наразі не існує прямих способів цифрового вимірювання відповідних показників, оптимальним рішенням є використання методу множинної експертної оцінки для досягнення поставленої дослідницької мети.

Процедура вибору експертів полягає у визначенні їхньої оптимальної чисельності й рівня компетентності. Для забезпечення компетентної оцінки було залучено сім експертів, серед яких політологи, кандидати й доктори наук, керівники громадських організацій, представники державної влади. Їхня професійна діяльність полягає у розв'язанні як на теоретичному, так і практичному рівні проблем, пов'язаних з гендерною дискримінацією й порушенням прав жінок і чоловіків [200].

Під час визначення кількості експертів важливо враховувати баланс між

якістю та ефективністю оцінювання. Надто мала кількість учасників (наприклад, один експерт) не дозволяє досягти достатнього рівня обґрунтованості інтегрального результату, необхідного для прийняття об'єктивних рішень. У той же час надмірна кількість експертів може призвести до ускладнення процедури, що також не сприяє оптимальності підсумків. Орієнтуючись на методологічні основи, доцільно враховувати положення класичної теорії тестів, згідно з якою надійність узагальнених оцінок зростає прискорено зі збільшенням кількості суджень. Також дослідження у сфері моделювання експертних оцінок свідчать, що за певних умов малі групи експертів можуть забезпечувати не менш точні результати, ніж великі колективи, навіть за використання простих або нелінійних моделей агрегації з рівною вагою.

Як наслідок, якщо експерти мають рівний авторитет, і важливою є не лише підсумкова колективна експертна оцінка, вимірювана стандартним відхиленням від значення індивідуальної оцінки, то оптимальна чисельність експертів з урахуванням критерію витрат дорівнює трьом. У разі, якщо процедура колективної експертної оцінки використовується для збільшення точності підсумкової оцінки, потрібне більше число експертів – п'ять-дев'ять. Навіть у разі, якщо рівень компетентності індивідуальних оцінок експертів є невисоким, надалі збільшення точності їхньої колективної оцінки за рахунок підвищення індивідуальної якості роботи все одно досягається швидше й дешевше, ніж за рахунок залучення додаткового числа експертів.

Водночас економічні й політичні реформи здійснювалися важко й мали суперечливий характер, були не завжди продуманими з погляду соціальних наслідків. Прорахунки в економічній політиці та ослаблення системи державного управління спричинили диспропорції у структурі відтворення, зниження її ефективності, втрату конкурентоспроможності продукції та суттєве зростання як внутрішнього, так і зовнішнього боргу. В умовах, що склалися, новий уряд України отримав мандат не лише на впровадження термінових антикризових заходів, а й на подальше коригування політичного

та соціально-економічного курсу. Основні напрямки його діяльності охоплюють: посилення державного впливу на розвиток ринку, недопущення соціальних потрясінь, стабілізацію суспільства, забезпечення сталого економічного зростання та поступове формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Ключовою стратегічною метою визначено продовження економічних реформ при збереженні досягнень демократичного розвитку. [23].

Гендерна політика є системою послідовних заходів, спрямованих на досягнення, утвердження та підтримку паритетної рівності громадян у всіх сферах суспільного життя. Її реалізація сприяє повному залученню людського потенціалу країни та зміцненню державної влади. Для ефективного втілення політичного курсу необхідно мати чітко сформовану стратегію гендерної політики, яка має бути інтегрована як у структуру політичної організації суспільства, так і в практичну діяльність усіх політичних суб'єктів.

Отже, результати реалізації гендерної політики в різних сферах можуть бути виражені за допомогою кількісних показників:.

У політичній сфері – рівень представництва жінок і чоловіків у законодавчих та виконавчих органах влади, зокрема на загальнодержавному рівні.

В економічній сфері – відсоток жінок, які обіймають керівні посади в малому та середньому бізнесі, а також співвідношення середньої заробітної плати між чоловіками й жінками.

У культурно-освітній сфері – статистичні дані щодо кількості жінок і чоловіків, які мають наукові ступені кандидата або доктора наук.

Визначення переліку чинників для аналізу гендерної політики держави є ключовим етапом дослідження. З цією метою доцільно застосувати метод контент-аналізу – якісно-кількісний підхід до вивчення змісту документів з метою виявлення та оцінки соціально-політичних фактів і тенденцій, що в них відображені, з подальшим їх формалізованим представленням для аналітичної обробки.

Виявлені чинники становлять собою різноманітні причини, що по-різному впливають на ефективність реалізації гендерної політики в Україні. На наступному етапі дослідження необхідно буде визначити рівень їх впливу. Варто підкреслити, що кожен із чинників охоплює комплекс державних заходів, спрямованих на формування політичних та соціально-економічних умов, необхідних для просування гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя.

Згідно з отриманими результатами, найвагоміший вплив на розвиток гендерного підходу в політичній сфері має процес соціалізації (14%), зокрема сформована модель виховання та характер національної освітньої системи. Соціалізація, особливо політична, тісно пов'язана з участю особистості в громадській, трудовій і пізнавальній діяльності. Ключовим є момент, коли знання, засвоєні в процесі соціального навчання, трансформуються у переконання, які, своєю чергою, реалізуються у практичних діях громадян.

Саме поєднання знань, переконань і практичної поведінки формує риси, притаманні тим чи іншим гендерним типам особистості. Тому внесення змін у систему освіти та впровадження гендерно орієнтованої моделі виховання дозволяє впливати на процес соціалізації, переорієнтовувати суспільні уявлення про політику та формувати нове ставлення до неї як до природної сфери діяльності, що передбачає рівну участь і використання інтелектуального потенціалу як жінок, так і чоловіків.

Система освіти виконує важливу функцію у формуванні гендерної культури та підвищенні рівня гендерної свідомості суспільства. Саме в освітньому середовищі відбувається первинне закріплення цінностей рівності, взаємоповаги та недискримінації. Освітні програми, які містять елементи гендерної тематики, сприяють усвідомленню соціальних ролей жінок і чоловіків не як біологічно зумовлених, а як результату культурного конструювання. Важливим є також виховання критичного ставлення до стереотипів, що закріплюють нерівні можливості у виборі професій, доступі до лідерських позицій, розподілі сімейних обов'язків. Впровадження гендерно

чутливого підходу в навчальні курси з громадянської освіти, історії, правознавства та соціології дозволяє не лише зруйнувати усталені уявлення, але й виховувати молодь у дусі гендерної справедливості, що, у свою чергу, сприяє сталому розвитку демократичного суспільства [210].

На державному рівні цей напрям підтримується Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційним планом заходів на 2022–2024 роки з її реалізації, затвердженими розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р [174]. На інституційному рівні стратегічні документи, зокрема План гендерної рівності Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича (2023–2026) та План Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника (2023–2028), засвідчують конкретні механізми впровадження гендерно чутливого підходу у вищій освіті [152; 153].

Як наголошує В. І. Продан, парадигма гендерної інклюзії у сфері права на освіту передбачає не лише формальну рівність, а й усунення системних бар'єрів для участі жінок в освітньому процесі на всіх рівнях. Це дає змогу поєднати інституційні зміни з вихованням нових поколінь у дусі справедливості та рівних можливостей [175].

Як слушно зазначає С. Ніколаєнко, саме оновлення законодавчої основи освітнього процесу в Україні є важливою умовою інтеграції гендерного компоненту до змісту навчання, формування компетенцій щодо недискримінації та виховання нових лідерів у державному управлінні [133].

На думку експертів [22; 35; 73], потужним чинником для досягнення паритетної демократії й гендерної рівності у сфері політики повинна стати діяльність громадських організацій. На нашу думку, на це може вплинути декілька чинників.

По-перше, більшість опитаних експертів – семеро з восьми – очолюють громадські організації, що займаються впровадженням ефективної гендерної політики в систему державного управління. Незважаючи на те, що напрямки їхньої діяльності можуть відрізнятися, всі вони одностайно вказують на те, що

без вирішення проблеми гендерної дискримінації неможливо побудувати стійку політичну систему в Україні. Лише реальне впровадження принципу партнерства між чоловіками і жінками у всіх сферах суспільного життя – з дотриманням пропорційності, паритетності та толерантності – здатне забезпечити стабільність у суспільстві, розкриття внутрішнього потенціалу країни та зміцнення її позицій як демократичної європейської держави. Важливу роль у цьому процесі відіграє активна діяльність громадських організацій, які мають стати рушійною силою змін. [110].

По-друге, досвід європейських демократичних країн свідчить, що саме громадські організації, які представляють і захищають інтереси громадян, відіграють ключову роль у просуванні суспільно важливих ініціатив.

Таким чином, можна окреслити основні чинники, від яких залежить досягнення рівноправного партнерства у політичній сфері, що, своєю чергою, є необхідною умовою для формування стійкої демократичної системи цінностей та забезпечення стабільного розвитку суспільства. Ці чинники можуть бути підсилені через коригування напрямків розвитку та цільове фінансування. Сьогодні у сфері державного управління спостерігається значне домінування чоловіків на вищих посадах, пов'язаних із прийняттям політичних рішень. Водночас у громадському секторі, зокрема в організаціях, що займаються найбільш актуальними соціальними питаннями, провідну роль на всіх рівнях здебільшого відіграють жінки.

Під час аналізу результативності гендерної політики у політичній сфері, зокрема щодо представництва жінок у виконавчих органах на державному рівні, було виокремлено низку ключових чинників, які значною мірою впливають на досягнення гендерного балансу. Найбільшу роль у цьому процесі відіграє діяльність спеціалізованих державних підрозділів та органів, відповідальних за реалізацію гендерної політики. Важливим чинником також є фактичне впровадження державою своїх міжнародних зобов'язань у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Вагомий вплив має і державне фінансування гендерних проєктів. До значущих чинників

належать також справедливий розподіл економічних ресурсів між жінками та чоловіками у бізнес-середовищі та соціалізаційні процеси, пов'язані з вихованням і освітою. У сукупності ці фактори визначають рівень ефективності державної гендерної політики на політичному рівні. Експерти [52] визнали, що діяльність зі створення спеціалізованих державних органів, гідне фінансування, гендерний баланс у сфері трудових відносин, а також поширення в суспільстві правил етики рівноцінності громадян, є невід'ємними умовами для виконання поставленого завдання щодо розвитку гендерної політики держави, що сприятиме досягненню рівноправ'я на державному рівні виконавчої влади.

За першими двома показниками результативності гендерної політики в політичній сфері найбільш ключові чинники впливу збігаються. У зв'язку з цим позначаються сфери, які необхідно розвивати для досягнення максимального результату, розробляти національні механізми, удосконалювати законодавчу базу, а головне – забезпечити гідне фінансування гендерних проєктів.

Гендерна нерівність в оплаті праці між чоловіками та жінками зумовлена низкою взаємопов'язаних чинників, серед яких важливу роль відіграють особливості політичної культури, характер формування політичної еліти, доступ до економічних ресурсів, рівень державної підтримки гендерних ініціатив, а також соціалізаційні установки, пов'язані з освітою та вихованням [72; 104].

У цьому контексті експерти практично одностайні в оцінках: саме нерівність у сфері трудових відносин виступає базовим чинником, що зумовлює гендерну дискримінацію в економічній сфері. У зв'язку з цим необхідно створювати сприятливі умови для рівності можливостей чоловіків і жінок і можливості реалізуватися у сфері економічних відносин [28; 61; 67; 74]. Із цього випливає вирішення низки завдань, що стосуються соціальної сфери, а саме вивільнення й використання жіночого інтелектуального і трудового потенціалу.

Таким чином, розв'язуючи проблему реалізації гендерної політики як напряму державної діяльності, необхідно зачіпати всі сфери громадського життя.

Надалі як один із ключових індикаторів реалізації гендерної політики у фінансовій сфері розглядається співвідношення чоловіків і жінок на керівних посадах у сфері праці [138]. Жінки й надалі залишаються недостатньо представленими на високооплачуваних позиціях, тоді як більшість неоплачуваної праці виконується саме ними. Серед основних стримуючих чинників експерти виділяють нерозвиненість демократичної політичної системи та нерівномірний розподіл матеріальних ресурсів між жінками й чоловіками у бізнес-середовищі. Дещо менш значущим, але також актуальним бар'єром вважається недостатня ефективність реалізації політичних зобов'язань держави щодо міжнародних стандартів гендерної рівності. На думку фахівців [77; 93; 107; 119; 129; 150], рівень розвитку економічної сфери прямо залежить від функціонування демократичних інституцій, які мають забезпечувати належні умови для реалізації трудового потенціалу всіх громадян незалежно від статі.

У межах дослідження також були проаналізовані результативні показники гендерної політики, зокрема рівень представництва жінок на керівних посадах у закладах вищої освіти та кількість жінок, які мають наукові ступені. За цими критеріями жінки істотно поступаються чоловікам. Експерти додали до традиційного переліку чинників ще один важливий аспект – "діяльність і образ жінки в засобах масової інформації", який виявився тісно пов'язаним із іншими показниками, що підтверджується високим рівнем кореляції.

Попри поширену думку про домінування жінок у сфері освіти, найвищі керівні посади в університетах здебільшого обіймають чоловіки. Як зазначають експерти [88; 126], змінити цю ситуацію можливо через цілеспрямовану роботу медіа, спрямовану на формування позитивного, авторитетного та перспективного образу жінки-лідера.

Натомість сьогодні в масовій культурі часто фіксуються випадки дискримінації та приниження жіночої гідності, що лише поглиблює гендерну нерівність у публічній сфері. За результатами виконаного аналізу, виявляються перспективи розвитку гендерної політики в таких напрямках.

По-перше, необхідно сформувати цілісний і ефективний процес соціалізації та виховання людського потенціалу України. Це дозволить забезпечити відтворення духовно, психічно й фізично здорового покоління, що передбачає:

- зміцнення інституту сім'ї як носія соціокультурної спадкоємності поколінь і основи стабільності громадянського суспільства;
- підтримку з боку держави та суспільства формування гармонійних гендерних відносин як прояву зрілої громадянської позиції та запоруки розвитку людського капіталу;
- досягнення рівноправного внеску жінок і чоловіків у стале відтворення людських ресурсів, а також у збереження й передачу соціокультурних цінностей;
- подолання гендерної асиметрії у політичній та економічній сферах.

По-друге, варто змінити характер політичної культури шляхом:

- пом'якшення проявів політичного традиціоналізму;
- реформування підходів до формування політичної еліти з урахуванням принципу гендерного балансу;
- обмеження надмірного впливу персоналізації влади, що знижує рівень відкритості й інклюзивності політичного процесу.

У результаті передбачається впровадження принципу рівної суспільної значущості чоловіків і жінок у межах державної культурної, освітньої та інформаційної політики. Планується реформування освітньої системи з метою забезпечення кожній людині – незалежно від статі та віку – умов для вільного духовного розвитку. Також передбачено підвищення законодавчих, адміністративних і моральних вимог до рівня гендерної культури у всіх сферах – політичній, трудовій і громадській – задля повнішого розкриття людського

потенціалу.

Крім того, необхідно впроваджувати спеціальні компенсаційні заходи, спрямовані на залучення до розвитку науки й мистецтва представників соціальних груп, чий потенціал недостатньо реалізується. Це включає створення додаткових можливостей для громадян, які потребують підтримки, з метою забезпечення рівного доступу до суспільних ресурсів і самореалізації.

Таким чином, можна зробити висновок, що розвиток демократії є однією з ключових цілей реалізації гендерної політики. Її впровадження сприяє досягненню політичного паритету й забезпеченню рівних прав для жінок і чоловіків шляхом: справедливого розподілу правових можливостей і обов'язків між статями в усіх сферах суспільного життя; підтримки саморозвитку та самоорганізації інститутів громадянського суспільства, які захищають права людини, запобігають дискримінації за ознакою статі та просувають гендерну рівність; запровадження додаткових переваг для представників тієї статі, яка перебуває у менш вигідному становищі (в нинішніх умовах – жінок), при призначенні на посади в органах державної, муніципальної влади та місцевого самоврядування; включення знань з гендерної тематики до обов'язкових кваліфікаційних вимог для осіб, що обіймають посади в державному і муніципальному управлінні; закріплення в посадових інструкціях державних службовців положень щодо недопущення гендерної дискримінації під час виконання професійних обов'язків.

Ці заходи сприяють не лише реалізації принципів гендерної рівності, а й зміцненню демократичних засад функціонування держави.

По-перше, це дозволить гарантувати кожному громадянину базовий рівень якості життя як необхідну умову сталого економічного розвитку та зміцнення демократії. Необхідно створити додаткові умови підтримки для представників тієї статі, чия роль штучно знецінюється в окремих видах діяльності або хто потрапляє в групи ризику через згортання соціальних програм і гарантій, що призводить до їхнього витіснення з певних професій.

По-друге, подолання економічної дискримінації за гендерною ознакою

передбачає впровадження спеціальних заходів для всебічної підтримки материнства, батьківства та дитинства. Зокрема, йдеться про надання компенсацій жінкам за зниження соціального статусу в період дітородіння, а також забезпечення соціального захисту осіб – незалежно від статі – які виконують обов'язки з догляду за дитиною до трирічного віку.

Таким чином, в результаті застосування методу факторного кореляційного аналізу були визначені основні механізми гендерної політики, а саме :

1. Посилення демократичних інститутів, у межах якого важливу роль мають відігравати інституціоналізовані форми гендерного моніторингу, контролю та управління. Це, зокрема, включає створення відповідних структур у державних і регіональних органах усіх гілок влади, а також функціонування спеціалізованих консультативних і експертних рад чи комісій з питань гендерної політики або захисту прав вразливих груп. Такі органи мають розглядатися як складові національного механізму реалізації гендерної стратегії й бути наділені достатніми юридичними повноваженнями для вирішення актуальних проблем і координації взаємодії між державними інституціями та неурядовими організаціями.

2. Впровадження обов'язкової державної гендерної експертизи для всіх соціально значущих проєктів і програм – незалежно від їхнього характеру (державного, міжнародного чи корпоративного) – з метою виявлення потенційного гендерного впливу та запобігання дискримінаційним наслідкам.

3. Розвиток системи гендерної статистики, що дозволяє відстежувати динаміку змін у доходах, доступі до професійних, технічних, адміністративних та управлінських посад, участі у процесах прийняття рішень, а також гендерне співвідношення в органах парламенту.

4. Значне розширення представництва жінок у законодавчих та виконавчих органах влади на всіх рівнях – як загальнодержавному, так і місцевому.

5. Розробка, реалізація та фінансування національних і регіональних

гендерних програм, спрямованих на формування рівних можливостей для жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя.

6. Забезпечення ефективної взаємодії держави та громадянського суспільства у впровадженні механізмів гендерного контролю над соціально-економічними трансформаціями, що має сприяти встановленню справедливого суспільного порядку та подоланню демографічних викликів.

7. Широке впровадження у стратегічне державне планування та прогнозування системи індикаторів якості життя, які відображають рівень гендерного партнерства, а також позитивні або негативні зміни в галузях охорони здоров'я, освіти й зайнятості – на основі як кількісних, так і якісних показників.

Також реалізація гендерної стратегії потребує періодичного проведення наукових досліджень, що включають соціологічний моніторинг, використання методу факторного кореляційного аналізу, з метою вивчення різних соціально-політичних процесів, виявлення гендерної дискримінації й причин, що її породжують, а також розробки пропозицій із гармонізації гендерних відносин. Це вимагає застосування гендерних критеріїв до всіх секторів і напрямів державної політики. Відповідно до цього підходу, визначаються пріоритетні напрями власне гендерної політики і стратегії, у рамках якої вони формуються.

Гендерний вимір дає змогу на рівні державної статистики виявляти як позитивні, так і негативні тенденції у формуванні гендерних відносин у суспільстві. Проведення гендерної експертизи, що має розглядатися як обов'язковий елемент системи планування та управління, дозволяє державі своєчасно коригувати програми й стратегії відповідно до визначених цілей або формувати необхідні умови для їх подальшого вдосконалення.

Інтеграція гендерного підходу в державну політику забезпечує можливість її адаптації в усіх секторах як на національному, так і на регіональному рівнях. Це, у свою чергу, сприяє вдосконаленню законодавства в напрямі забезпечення гендерної рівності та розвитку міжнародної співпраці з метою обміну найкращими практиками у сфері гендерної демократії.

3.3. Методичні засади соціально-політичного механізму формування гендерної політики держави

Держава, як інституція, якій суспільство делегувало повноваження влади, виявляє непослідовність у своїх діях. З одного боку, вона декларує принцип рівності, але з іншого – не забезпечує його повноцінного втілення на практиці. Це відбувається в умовах, коли суспільна культура поваги до рівності ще не сформувалася остаточно, попри намагання виховувати громадян згідно з новими стандартами прав людини, серед яких особливе місце посідає повага до особистості у її гендерному вимірі.

У зв'язку з цим можна сказати, що, скільки існує в суспільстві групових відмінностей, стільки може існувати й видів соціальної нерівності. Зрозуміло, не взагалі й не завжди, а на тих східцях громадського розвитку, де соціум вимушений компенсувати дефіцит необхідних йому засобів за рахунок екстенсивного використання людського чинника, залучення останнього як агента (але не суб'єкта) громадського (у широкому значенні слова) виробництва.

Якщо гендерні відносини – один із видів соціальної нерівності, то правомірним є питання про специфіку цієї нерівності порівняно з іншими різновидами. З'ясування суті цього питання дуже важливе в тому сенсі, що дозволяє зробити більш обґрунтованою й цілеспрямованою стратегію подолання гендерної асиметрії. Аналіз, що ґрунтується на гендерному підході, – важлива частина універсального соціально-економічного аналізу державної політики, бо за основу цього аналізу береться облік соціальних і економічних відмінностей між жінками і чоловіками з метою виявлення потенційно різної дії політичних курсів, програм і законодавства; забезпечення рівнозначних результатів для жінок і чоловіків, хлопчиків і дівчаток у процесі проведення і планування різного роду заходів. Цей аналіз демонструє те, як державні заходи й політика по-різному впливають на жінок і чоловіків [143].

Таким чином, засвоєна, вихована поведінка, обумовлює діяльність, завдання й відповідальність, що сприймаються як чоловічі або жіночі. Гендерні ролі не є постійними, вони мінливі в часі; відрізняються широким розмаїттям як у межах однієї культури, так і в різних культурах. Наприклад, у Канаді стало звичним явищем бачити жінку за кермом автобуса, а чоловіка – як працівника середнього медичного персоналу. В Україні посада контролера громадського транспорту розглядається як чоловіча гендерна роль, хоча двадцять років тому все було інакше. Теж саме можна сказати про обліково-фінансових працівників.

Хоча жінки і чоловіки все більше ігнорують ці ролі та займаються тими професіями, які сприймалися раніше як відповідні тільки для іншої статі, такого роду гендерні стереотипи і професійна сегрегація продовжують зберігатися.

Реальне становище жінки і чоловіка може бути різним як унаслідок статевих (біологічних) відмінностей, так і гендерних (соціальних) особливостей. Система заходів або програма, розроблена без урахування цих відмінностей, може не відповідати інтересам і сподіванням ні жінок, ні чоловіків. Такий політичний курс не матиме потрібної дії. Кожна жінка, так само як і кожний чоловік, є унікальною особистістю. Дослідження показують, що життєві можливості людей залежать від расової приналежності, здібностей, місця проживання, сексуальної орієнтації й рис характеру [151; 179; 182; 183].

Водночас етнічні забобони, як і етнічні особливості гендерних ролей, служать підставою для дискримінації. Вплив забобонів відбувається, як правило, за рахунок стереотипного мислення. Чоловічий і жіночий стереотипи створюють певні труднощі в поведінці обох груп.

Права людини-жінки – це філософія заперечення єдиного стандарту без урахування гендерних відмінностей і, окрім цього, заперечення чоловічого стандарту як універсального.

Права людини-жінки – це крок у напрямі врахування специфіки статі, яка визначає весь комплекс прав людини. Права жінок отримали своє визнання й на рівні конституційного нормативу, який визначив напрям урахування гендерних відмінностей, що є кроком до рівності. Рівність, у свою чергу, – принцип поваги людини в її гендерному вимірі. І якщо цю доктрину провести послідовно в сучасному законодавстві, то ми отримаємо реалізацію принципу рівності для обох статей, з урахуванням відмінностей між ними. Відмінності (гендерні особливості) в статусі чоловіків і жінок не перешкоджають рівності, а лише потребують урахування і включення до законодавства.

Рівність полягає у свободі – суть проблеми свободи вибору для жінки у виборі професії, діяльності, стилю життя і перспектив у майбутньому, створенні сім'ї. Рівність як самостійна категорія не мала б прикладного значення, якби не існувало точки зіткнення зі свободою – квінтесенцією прав людини – та свободою власного “я” незалежно від статі.

Стара доктрина правосвідомості, що панувала сотні років, не містила ідеї свободи. Право як міра свободи багато століть було пов'язане з правом сили, а не свободи. Рівність обов'язків – невід'ємна складова доктрини й існування конституційного права. Обов'язок визначається як необхідність поваги до прав людини, її ролей у суспільстві. Обов'язки не являли собою самостійного предмета вивчення в гендерному праві (за винятком деяких норм). Але це дуже істотна сфера, яка відбиває розподіл ролей чоловіка і жінки в суспільстві.

У Конституції України поняття “відповідальність” у контексті гендерної рівності прямо не сформульоване в розділі, що стосується прав жінок і чоловіків. Натомість акцент зроблено на категорії рівних можливостей, яка виступає інструментом реалізації принципу рівних прав. Доктрина рівних можливостей була інтегрована до конституційного поля як механізм захисту від порушень прав людини на ґрунті статі. Вона слугує засобом усунення нерівності жінок у суспільних відносинах і тісно пов'язана з

антидискримінаційною політикою та впровадженням державних заходів для відновлення рівності там, де вона була порушена. Ця сфера повинна перебувати під пильною увагою як державних інституцій, так і громадянського суспільства [43]. Демократичні перетворення не досягнуть своїх цілей без послідовного проведення політики рівних можливостей.

Поняття “рівність можливостей” – не лише зміст конституційної норми, але й конституційної доктрини, водночас це політика, у якій мають місце і свобода вибору, і свобода розвитку суспільства і людини.

Рівні можливості – не лише стандарт для суспільства, це стандарт для держави, яка вважає себе правовою. Рівні можливості завжди являли собою умови, передумови, процес і процедури для здійснення тих прав, які закріплені в Конституції України. Рівні можливості чоловіків і жінок – це перспективний напрям у розвитку прав як складових свободи.

Рівність можливостей при реалізації прав, закріплених на конституційному рівні, завжди має конкретний зміст і не є абстрактною категорією. Основоположним принципом є визнання того, що право на вибір і рівні можливості його реалізації (зокрема активне виборче право) не можуть бути піддані сумніву. Конституційні норми гарантують свободу вибору як для жінок, так і для чоловіків. Оцінка цих положень не повинна залишатися нейтральною або формальною, адже мова йде про реальні механізми забезпечення рівноправності у суспільстві [98; 158; 160].

На перший погляд, дискримінація за ознакою статі може здаватися неочевидним елементом суспільного вибору, однак вона є реальністю. Усвідомлення її наявності спонукає державу до впровадження цілеспрямованих антидискримінаційних заходів у політичну практику. Це відповідає принципам правової держави, якій суспільство делегує обов’язок не лише гарантувати рівність прав, а й забезпечувати рівність можливостей та захищати права кожної людини незалежно від статі.

Водночас у суспільстві досі бракує чіткого розуміння гендерної рівності в контексті свободи вибору – вибору не лише влади, а й тих, хто її реалізує. Гендерний баланс у системі влади є не показником сили, а основою її легітимності та авторитету. Якщо виборець дійсно орієнтований на свідомий вибір, він має голосувати за владу, яка уособлює гендерну рівність і передбачає спільну відповідальність чоловіків і жінок за майбутнє країни.

Рівні можливості – це не лише умова для реалізації права бути рівним у владі. Це питання відповідальності в суспільстві. Ліберальні переконання не були і не є перешкодою на шляху до свободи й рівності. Вони мають бути аргументовано вбудовані в теорію і практику реалізації Конституції з позицій гендерної рівності.

Рівність можливостей – система забезпечення рівності в правах, що ґрунтується на ідеях поваги й рівності в культурі суспільства. Якщо культура включає “гендерний світогляд”, гендерну рівність, то вона автоматично забезпечує дотримання конституційного принципу. Але культура ввібрала в себе за сотні років ідеї патріархату. Рівність чоловіків і жінок недосяжна, якщо суспільство не готове сприйняти принцип рівності. Країни, що пережили конфлікти, виходячи з кризи, прагнуть інкорпорувати у свої конституції положення про гендерну рівність, водночас інші країни ухвалюють закони й виробляють політику, націлену на посилення позицій жіночого населення в усіх сферах життя.

Держава повинна провадити антидискримінаційну правову політику, спрямовану на виявлення причин нерівності, а в перспективі – на їх усунення шляхом просвіти й формування стійких уявлень про те, що в гендерні стосунки суспільства включений елемент його розвитку. Ідеться не лише про освіту, а й виховання в сім'ї і в суспільстві традицій поваги до людини. Це складне завдання реформування суспільства, і воно не може бути реалізоване лише за допомогою державних заходів.

Що стосується правових заходів, то слід ще раз наголосити на тому, що вони мають чітко обмежений характер дії; здатні бути лише частиною

механізму, спрямованого на викорінювання дискримінації, забобонів і звичаїв в “культурі нерівності”. Юридичні механізми забезпечення гендерної рівності мають ґрунтуватися на процесуальному підході. Конституційна норма, яка проголошує рівність прав чоловіків і жінок, є матеріальною за своєю природою, однак у реальному житті вона часто залишається неефективною. Причина полягає в тому, що матеріальні норми потребують чіткої процедурної підтримки – без неї реалізація права ускладнюється або стає формальною.

Процесуальні норми – це не лише інструмент перенесення положень матеріального права в практичну площину громадських відносин, але й засіб фактичного забезпечення рівності, закріпленої в Конституції. Якщо Конституція встановлює стандарт рівних прав, то саме через рівні можливості – тобто через чітко прописані процедури – ці права можуть бути реалізовані на практиці. Таким чином, під час підготовки законопроекту про рівні права та можливості жінок і чоловіків необхідно виходити з того, що його зміст повинен бути максимально процедурним. Такий закон має стати дієвим інструментом, що забезпечить практичну реалізацію конституційної норми про рівність прав.

Безумовно, процесуальні (антидискримінаційні) заходи носять часовий характер, вони афірмативні за своєю сутністю, мають ідеологічний характер і підтягують звичаї та культуру під знак гендерної рівності.

Однак такий підхід не враховує відмінностей у фізичних, соціальних, економічних характеристиках і життєвому досвіді жінок і чоловіків. Справжня рівність полягає не лише у формальному наданні однакових прав, а у створенні рівних можливостей для всіх – незалежно від статі, раси чи здібностей – у доступі до позитивних результатів реалізованої політичної стратегії.

Звернемося до аналізу прихильності урядів низки країн до міжнародних і національних зобов'язань з дотримання 72 принципів рівності між жінками і чоловіками. Як видно з аналізу, шукана особливість, на наш погляд, тісно пов'язана з певним неадекватним, однобоким сприйняттям багатопланової (біологічної, соматичної, психологічної) специфіки жінок. Увесь спектр цього

жіночого розмаїття розглядається з погляду пріоритетності проблем існування, першочергової ваги забезпечення коштів для існування, що традиційно вважається чоловічим заняттям, хоча нині ця тенденція не підтримується і відступає на другий план [22; 56; 172].

Закарбувавшись у суспільній свідомості, ця точка зору ніби набула права громадянства, поширилась на світосприйняття людей (причому як серед чоловіків, так і серед самих жінок: “така наша доля”); закріпилася в їхній психології, ставши однією з найбільш стійких рис менталітету. Звідси й відповідне ставлення чоловічої частини населення до жіночої, та й самих жінок до себе, до своєї, нібито богом даної або природженої, долі. Жінка, хоча й прекрасна, але все-таки інша половина людства. Попри те, що подібний погляд уже давно відстав від вимог сучасного життя, не відповідає його реаліям, він залишається стереотипом буденної свідомості, не диференціюючи особисте і громадське життя. Закономірно постає питання: як співвіднести теорію гендера з позицією антропології влади і якою має бути політика держави щодо регулювання гендерного співвідношення?

Аналітики і ті, хто ухвалює рішення, ураховують значні переваги застосування гендерного аналізу. Його користь для урядів передусім полягає в тому, що він підштовхує до виконання міжнародних і національних зобов'язань. Використання гендерного аналізу також надзвичайно корисне для управлінців державного й приватного секторів, місцевих органів влади, для розуміння інтересів різних соціальних груп населення [94; 95; 96].

Парадокс полягає в тому, що в науковій категорії “антропологія влади” уся гама людської ідентичності не розкривається, тому загадка теорії гендера (від незнання до дискусійності) не цілком з'ясована. Кожна людина знаходить унікальний спосіб вираження своєї статі, який не завжди відповідає культурним і соціальним очікуванням. П.П. Горностай вважає, що людина може мати певну чітко визначену статеву ідентичність і водночас мати труднощі з гендерною ідентичністю, переживати свою невідповідність та нереалізованість як чоловіка або жінки [38].

Якщо статева ідентичність як соціокультурний феномен не сприймається в суспільстві, то це породжує чимало проблем.

За даними ООН, тільки коли серед депутатів парламенту жінки складають не менше 20%, тоді в ньому розробляються закони в інтересах дітей, тобто майбутнього нації країни. Ще одним проявом нігілістичного ставлення до жінки, що тривалий час виправдовував її нерівне становище в суспільстві, слід вважати ототожнення чоловічого з цивілізаційним, громадським началом, тоді як жіночого – з природним. Як зазначає О. Кулачек, у суспільній свідомості досі домінують уявлення про жінку, що зводять її соціальну роль до біологічних функцій. Такий підхід призводить до применшення значення жінки як суб'єкта соціально-політичного життя, плутаючи її соціальне існування з репродуктивною роллю [106].

Достоїнством гендера є те, що сама структура адміністративно-управлінської еліти не мислиться поза статтю, це служить підставою для критики одностатевого інституту влади. Соціально-орієнтована політика держави повинна визначати жінку як рівноправного суб'єкта суспільства й політики, а не тільки як об'єкт “охоронних дій”. Як рівноправний суб'єкт політики в правовій державі, вона має право претендувати на рівні можливості в розробленні й ухваленні державних рішень, не обмежуючись лише виконавськими функціями.

Зміна економічних і соціальних умов спричинила зміни в гендерній культурі, які передусім можна спостерігати в трудовій сфері.

Держава дискримінує стать, виходячи з принципів старої ідеології протекціонізму по відношенню до жінок, і це виразно проявляється у сфері праці. Традиційний тип спрямований на збереження уявлень про жіночу роботу як зручну, що притягує своїми неприбутковими перевагами жінок, які орієнтується на подвійну зайнятість, у сфері домашнього господарства й громадського виробництва. У цій стратегії зайнятість жінки підкоряється інтересам сім'ї. Цей тип стратегії був позначений як традиційний унаслідок того, що в стратегії реалізується традиційне уявлення про чоловічу і жіночу

роль, розподіл праці, а також унаслідок того, що ця стратегія була притаманна радянському періодові.

Інноваційний тип стратегії управління зайнятістю орієнтований на злам уявлень про жіночу роботу й характеризується формуванням мотивації кар'єрних досягнень. Інноваційна стратегія управління зайнятістю – це стратегія професіоналізму. Для тих, хто реалізує інноваційну стратегію, зайнятість є частиною особистісного розвитку, ідентичності, жіночої біографії. Поняття жіночої роботи конструюється не крізь сімейну сферу, а крізь професіоналізм, який досягається спочатку в процесі навчання, а пізніше – у трудовій діяльності. Розставлення пріоритетів, коли сімейне життя підпорядковане професійному, дозволяє говорити нам про дію, спрямовану на інновацію, на зміну наявного гендерного порядку.

Розвиваючи теорію професіоналізму як соціального явища системи громадських інститутів, що регулюють процес опанування людиною професійної ролі й забезпечують можливість кожному членові суспільства набути тих професійних навичок, які найбільше відповідають його здібностям, працювати в обраному виді діяльності, слід було б у майбутніх дослідженнях з теорії кадрів і професіоналізму звернути увагу з погляду гендерної соціології на особливості соціальних функцій чоловіків і жінок в їхньому забезпеченні рівних професійних і сімейних обов'язків [35; 37].

Таким чином, серед умов, що забезпечують затребуваність державою кадрового потенціалу, є конституційні норми рівних для чоловіка і жінки прав і свобод, а також рівні можливості для їх реалізації. Така стратегія, за нашим переконанням, повинна складати зміст державної кадрової політики. На жаль, проблема гендерного підходу до державної кадрової політики залишається не розглянутою в роботах дослідників із проблеми кадрів. Водночас глобалізація теорії гендера з позиції антропології сприяє розкриттю нових внутрішніх ресурсів людини, що спричиняє до поступової трансформації одностатевої структури адміністративно-управлінської еліти.

Позитивним є те, що в питаннях державної політики намітилися тенденції, що регулюють рівні умови реалізації залежно від здібностей чоловіків і жінок. Проте нині ця залежність усе більше ставиться під сумнів з огляду на те, що в усіх жінок, незалежно від їхнього соціального становища, є інтереси й запити, які відрізняють їх від чоловіків; тому в сучасних суспільствах вплив статевої приналежності людини певною мірою не залежить від класової приналежності. Це ще один аргумент на користь необхідності спеціального дослідження гендерних проблем, пов'язаних із самостійною соціальною категорією.

Феміністські підходи до політичної теорії пропонують перегляд усталених концепцій як у площині міжособистісних і сімейних відносин, так і в межах міжнародної політики. Така ревізія зумовлена тим, що традиційна управлінська наука недостатньо враховує життєвий досвід, потреби й цінності жінок. Зосередженість на структурі інституцій часто призводить до нехтування специфікою досвіду окремих соціальних груп, зокрема гендерних. У фокусі феміністського підходу перебувають емоції, почуття, турбота, повага, відповідальність – як основи політичної взаємодії, що мають витоки не у формальних нормах, а в соціальному та культурному контексті, зумовленому гендером, родинним статусом і освітою [25; 139; 144].

Феміністська думка також пропонує розширене бачення лідерства, базоване на принципах “перетворюючого лідерства”, коли лідер не лише впливає, а й сприяє зростанню своїх послідовників, формуючи з них майбутніх лідерів і агентів змін. Такий підхід наголошує на діалозі, обміні досвідом і взаємному навчанню, що відрізняє його від традиційних моделей, у яких влада асоціюється з домінуванням. Водночас визнається, що за сучасних умов необхідно боротися за місце у владних структурах, навіть якщо доводиться діяти в межах наявної системи, де домінування залишається ключовим елементом. Таким чином, феміністська теорія пропонує не лише нову оптику для аналізу влади, а й альтернативну модель політичної участі та лідерства.

Концепція політичної участі має на увазі не лише електоральну активність, а й можливості та бажання жінок використати політичні організації та процеси з тим, щоб зробити їх політичні преференції видимими і, кінець кінцем, впливати на інших. Ці поняття, реалізовані на практиці спочатку самими лідерами, могли б сприяти посиленню соціальної активності громадян, у тому числі жінок, які мають бути включені в процес ухвалення рішень.

Міжнародна практика свідчить про те, що є тісна залежність між високим статусом жінок у суспільстві та їхньою участю в ухваленні важливих державних рішень. Загальновизнано, що для активізації політичної участі жінок потрібна підтримка з боку соціальних і економічних структур, відсутність дискримінації жінок на рівні законів, а також усунення негативних стереотипів щодо жінок в системі освіти і в засобах масової інформації.

Статистика підтверджує: жінки слабо представлені на рівні ухвалення рішень у всьому світі. “Це означає, що рішення у сфері державної політики, пов'язані з питаннями рівності чоловіків і жінок, усе ще перебувають у руках чоловіків, які не мають такого ж стимулу, як жінки, займатися цими питаннями. Ситуація може змінитися, якщо більше жінок посяде високі щаблі в державному секторі, а жінки-виборці використовуватимуть можливості виборів як у власних інтересах, так і в інтересах усього суспільства в цілому” [18].

З'явилося поняття “паритетної демократії”, що стало предметом дискусії в європейських країнах. “Паритетна демократія” легітимізує себе шляхом визнання того факту, що людина – це не абстрактна нейтральна цілісність, а чоловік і жінка, що створює труднощі в досягненні рівності *de facto* [73; 141].

У західній літературі на користь жінок на рівні ухвалення рішень зазвичай наводиться п'ять основних аргументів, що обґрунтовують більш активну участь жінок в управлінні державою. Ці аргументи базуються на тому, що демократія включає :

- егалітаризм, рівність статей;

- обґрунтування легітимності політичного устрою;
- відмінності в інтересах;
- новий погляд на концепцію політики, її фокусу;
- ефективне використання людських ресурсів [73; 141; 143].

Розглянемо детальніше, як кожний із представлених аргументів трактується в літературі [62; 81; 97; 103; 141].

1. Рівність статей, егалітаризм. Повноправна реалізація універсальності прав людини вимагає, щоб рівність статей “*de jure i de facto*” розглядалася як засадниче право людини. Це право визнане як в національному, так і в міжнародному законодавстві. Егалітарна політика повинна забезпечувати й забезпечувати встановлення міжнародних гарантій рівності між жінками і чоловіками. Ця політика вимагає залучення всього суспільства до врегулювання проблем гендерної рівності, що й характеризує проблему дослідження.

2. Обґрунтування легітимності політичного устрою, дотримання принципу представницької демократії. В умовах демократії маєтись на увазі проведення постійного аналізу й контролю над тим, хто легітимно представляє людей і приймає рішення від їхнього імені. Статистика свідчить, що існує квазімонополія чоловіків у політиці. Недостатнє представництво жінок порушує питання про те, наскільки легітимні наявні політичні структури.

3. Відмінності в інтересах. Жінки, як група, мають специфічні інтереси внаслідок того, що :

- історично жінки впродовж тривалого часу були позбавлені політичних прав;
- у сфері праці існує сегрегація жінок на горизонтальному і вертикальному рівнях;
- реалізація жінками почуття відповідальності за відтворення робочої сили й виховання дітей спричинила гендерний розподіл у сім'ї. Крім того, гендерні дослідження показують, що жінки краще, ніж чоловіки, можуть визначати свої об'єктивні інтереси.

4. Новий погляд на концепцію визначення політики, її фокусу. Цей аргумент пов'язаний зі змінами в межах самої політичної системи концепцій і культури політичних рішень. Відмічено, що коли жінки досягають “критичної маси” в політичних структурах, змінюється розуміння політики, спостерігається відхід від її традиційного тлумачення, змінюється культура ухвалення рішень. Так, упродовж уже трьох десятиліть на заході розширюється спектр проблем, які прийнято вважати політичними. На сьогодні він поповнився наступними питаннями: виховання дітей, планування сім'ї, сексуальність, насильство щодо жінок тощо.

Крім того, дослідження демонструють, що стиль лідерства жінок відрізняється від стилю чоловіків: жінки чутливіші до потреб виборців; більше схильні до пошуку компромісів; неагресивні; більш демократичні в ухваленні рішень; схильні до колективної роботи. Стиль лідерства чоловіків відрізняється більшою ієрархічністю, авторитаризмом, централізацією й технократичністю.

5. Ефективне використання людських ресурсів. Чоловіки і жінки мають різний досвід, знання, інтуїцію. Урахування поглядів тих й інших може сприяти формулюванню і впровадженню більш збалансованої державної політики.

Ефективними стратегіями встановлення рівноправ'я в політичному представництві чоловіків і жінок є:

- стратегія позитивної дискримінації;
- риторична стратегія;
- стратегія позитивних дій.

Стратегія позитивної дискримінації полягає в застосуванні гендерних квот. Риторична (чи декларативна) стратегія вважається першим ступенем заохочення жіночої участі в політичному керівництві з боку партій. Вона проявляється в закликах ліквідувати або скоротити жіноче нерівноправ'я у владі, сформульованих у виступах лідерів і документах партій. Наступний ступінь – стратегія позитивних дій, до яких належать спонукання самих жінок

виставляти свої кандидатури, організація фінансової допомоги жінкам-кандидатам, проведення для них конференцій і семінарів.

Квоти, установлені законом, є лише в небагатьох політичних системах. Наприклад, у ряді країн релігійним групам, етнічним меншинам і/або жінкам в обов'язковому порядку надається певна пропорція місць у партійних списках кандидатів у депутати, або ж для них резервується певна кількість місць у парламенті. Більш поширеним є запровадження квот внутрішніми правилами, статутами й процедурами самих партій. Згідно з дослідженням, здійсненим Міжпарламентським союзом у 1992 р., у країнах світу під час проведення виборів у законодавчі органи обов'язковими й рекомендованими згідно із законом гендерними квотами скористалися 22 партії, тоді як 51 партія використала квоти відповідно до власних установок (під час проведення виборів на внутрішньопартійні пости.)

Але на шляху до здійснення такого аналізу постають певні труднощі, які полягають у тому, що досі немає чіткої відповіді на питання про те, на чому тримаються відхилення в переконаннях щодо жінок, ідеалізація й абсолютизація (у той чи інший бік) існуючих уявлень.

На наш погляд, заслуговує на увагу концепція уподібнення, яка базується на ідеї, що свідомість людини здатна не лише відображати дійсність, але й формувати її відповідно до власної природи – як індивідуальної, так і колективної. Такий підхід дозволяє пояснити, чому уявлення про певні об'єкти, наприклад про жінку, можуть відрізнятися за змістом, але мати стабільні повторювані форми. Ці форми є результатом діяльності свідомості та мислення, які впливають на створення культурних образів [73].

З методологічної точки зору, цей підхід передбачає, що будь-який культурний артефакт – річ, створена штучно, а не природним шляхом – завжди несе в собі елементи суб'єктивності. Образ жінки, як приклад, також містить такі нашарування, які виникають через неминуче включення особистого сприйняття творця. У цьому сенсі жоден культурний образ не може бути абсолютно об'єктивним або нейтральним. Відповідно, одне з основних завдань

дослідника – виявити, як і в яких формах ця суб'єктивність виявляється в межах конкретного образу. Принцип універсалізму перебуває в діалектичному зв'язку із статусом чоловічого і жіночого роду (gender); тобто вже починається тематизуватися зв'язок між абстрактно-теоретичною орієнтацією й орієнтацією маскулінною. “Феміністи вперше виступили з критикою науково-технічної спрямованості традиційної цивілізації з позицій життєвої практики жінок, що руйнує сітку маскулінного антропоморфізму” [103]. Мабуть, саме суспільно-політичний досвід в умовах демократії зробив діячів із жіночого середовища гендерно-нейтральними особами. Надбання жінкою або чоловіком гендерної ідентичності – складний і суперечливий соціальний процес.

У зв'язку із цим науковий інтерес представляє схожа з постмодерністською феміністська критика ідеології традиційного універсалізму, відповідно до якої в ході аналізу тієї або іншої проблеми необхідно виявляти якусь одну, загальну причину, у нашому випадку – нерівноправного соціального становища жінки, що береться за точку відліку для пояснення такого становища.

У суспільстві сформувалися нові гендерні ролі жінки і чоловіка, представники протилежних статей по-різному підготовлені до випробувань пострадянських часів. Проблеми статі в усьому їх розмаїтті стають реальним чинником суспільного життя, представленим в усіх видах громадянського дискурсу. З точки зору сучасної політики, ідеологія взаємовідносин меншості-більшості запозичила гендерний контекст. Меншість завжди врахована, і вже тому майже завжди має право: чорні і білі (США), католики і протестанти (Північна Ірландія), баски і іспанці (Іспанія). Сумніви й протести в суперечках про ідею рівноправ'я завжди мали місце в українському суспільстві. З точки зору основних парадигм і методик дослідження, де у цьому ряду розташовуються жінки і чоловіки. При цьому, якщо групи меншості-більшості мають шанси мінятися місцями залежно від різного контексту (католики меншість у масштабах Північної Ірландії, але більшість у масштабах Ірландії),

то жінки завжди “меншість” за своїм статусом, попри те, що часто вони є кількісною більшістю. У соціології навіть міцно вкоренилося визначення – більшість, що “дискримінувалася”. З погляду соціології жінки представлені як законна група меншості, а тому постійно знаходяться в екстремальній політичній, соціальній, економічній ситуації. На наш погляд, украй помилково впроваджувана термінологія “фемінізація державної служби” ще більше посилює гендерний контекст визначення рівних можливостей.

Тож логічно припустити наростання тенденцій подолання стійкого стереотипу щодо наявної гендерної асиметрії в органах державної влади, забезпечуючи жінкам професійний перехід із традиційної категорії виконавців у ранг керівників. Цьому сприяє використання нових електронних технологій у роботі державного службовця, володіння декількома мовами, широкий спектр послуг з підвищення кваліфікації.

Прихід у політику нової хвилі жінок-керівників створює об'єктивні передумови для трансформації дефемінізованої влади в гендерний паритет, залишаючи лідерам такий потужний важіль дії на наявну асиметрію в структурі адміністративно-управлінської еліти [148]. І тут дуже важливо створювати громадську думку щодо проблем кар'єрного зростання жінок на державній службі.

Водночас викликає сумнів позиція, згідно з якою перед аналізом гендерних відносин у площині ієрархії та стратифікації необхідно насамперед зосередитися на механізмах взаємодії гендера і політики, уникаючи прямого вивчення усталених форм розподілу влади. Такий підхід виглядає суперечливим, адже не виключає, а навпаки, доповнює можливість одночасного аналізу як структурної нерівності, так і функціонування політичних механізмів. До того ж він суперечить поширеній науковій точці зору, згідно з якою гендер як соціальний конструкт дозволяє дослідити асиметрію представництва у владі, продемонструвати її негативні наслідки та водночас підкреслити потенціал і конструктивний характер жіночого політичного лідерства.

Як підкреслює Й. Чарльз, інклюзія жінок у політику має розглядатися не як пасивне залучення, а як активне визнання їхнього лідерського потенціалу, професійної компетентності та права на участь у прийнятті рішень на всіх рівнях влади. Формування інклюзивного управління сприяє не лише соціальній справедливості, а й посиленню демократичної легітимності [231].

Говорячи про проблему формування потенціалу жіночих кадрів у сфері державного управління, не можна абстрагуватися від питання, що показує політико-правові й соціально-психологічні умови оптимізації службової кар'єри жінки. У наш час, як і раніше, політика досягнення рівності чоловіків і жінок у суспільстві викликає гострі суперечки серед учених і безпосередньо політиків.

Ці дискусії все частіше висуваються в розряд теоретичних і політичних у багатьох європейських державах. Країни Європи послідовно й наполегливо співвідносять засадничі позиції реальних прав і можливостей чоловіків і жінок з відповідними практичними висновками й узагальненнями для аналітичних прогнозів. Важливість досягнення гендерної рівності як одного з ключових елементів демократичного розвитку була підкреслена на міжнародному рівні. Так, у підсумкових матеріалах міжнародної конференції з питань гендерної рівності та прав людини, що проходила в Познані у квітні 1992 року за участі Ради Європи, зазначалося, що забезпечення рівності де-факто є фундаментальною цінністю для країн-членів Ради Європи. Рівність між жінками й чоловіками розглядалася не лише як формальний принцип, а як базова передумова ефективного функціонування демократичних інститутів, плюралізму, верховенства права, а також як чинник, що сприяє розширенню прав людини, визнанню знань, досвіду та їх застосуванню на конкурентній основі. Проте принцип рівної цінності й гідності особи хоча й проголошений міжнародними актами захисту прав людини та конституціями європейських держав, зберігається як фактична нерівність у соціально-політичному становищі чоловіка і жінки в цих структурах.

Висновки до третього розділу

1. Таким чином, нами встановлено, що сутність і витоки феномену асиметрії в суспільно-політичній сфері традиційно ґрунтуються на фундаментальних цінностях урахування соціальних функцій чоловіків і жінок, до яких належать:

- вирощування і виховання дітей. У ній вирішальну роль відіграє жінка, яка віддає дітям не лише частку своєї плоті, але й вирощує, вигодовує їх, будучи від природи надовго психологічно прив'язаною до них. Виконуючи цю відповідальну соціальну функцію, жінка через це впродовж тривалого часу разом з дітьми перебуває в економічній залежності від чоловіка. Дослідження показують, що тимчасові обмеження, пов'язані із статусом зайнятості, сімейним станом і рівнем матеріального добробуту сім'ї, значною мірою пояснюють відмінності у витратах часу на домашню працю.

- робота в домашньому господарстві, яка традиційно менш автоматизована, ніж механізована праця чоловіків (будівництво житла, заготівля палива, обробка землі тощо). Соціальні ролі домашньої праці, що міняються, ґрунтуються на економічних принципах гендерних відносин як умови виживання сім'ї, що так само сприяє вирівнюванню паритету жінок і чоловіків за гендерною ознакою в сім'ї. Проте теоретично економічні виміри домашньої праці не підкріплені на практиці реальною її вартісною оцінкою, тому одним із відкритих питань залишається подолання стереотипу щодо паритету жінок і чоловіків з позиції більш чіткого розподілу державного ресурсу: або на користь вирівнювання прав і можливостей жінок і чоловіків, або, навпаки, в цілях консервації стереотипів, що склалися у сім'ї, у тому числі і в домашній праці.

- усе більше отримує визнання точка зору про те, що фокус на ролі чоловіків у досягненні гендерної рівності не лише принесе користь жінкам, але й ефективно сприятиме досягненню прав людини, демократії, економічній і політичній справедливості.

Таким чином, тему гендерного бюджету слід розглядати як інструментарій, що створює реальні передумови залучення жінок до ухвалення державних рішень, а значить і до державного управління.

З цієї точки зору дослідження учених на користь урахування гендерного бюджету як нової технології управління також сприятиме формуванню подальших передумов для досягнення рівних можливостей жінок у їхньому кар'єрному зростанні.

Незважаючи на очевидну компрометацію збоку феміністів й інших прихильників ідей жіночого рівноправ'я найбільш одіозних уявлень про жінку, її роль і місце в громадських перетвореннях, про подолання цих проявів говорити ще рано, оскільки замість одних реакційних доктрин, що сходять з арени, слід чекати появи нових інтерпретацій на користь збереження гендерного дисбалансу в житті сучасного суспільства.

Це очікування ґрунтується на реальній можливості значного ускладнення громадських стосунків, наприклад, у зв'язку із загрозою демографічних перевантажень, чим скористаються, швидше за все, завзяті прибічники “першої статі”, які спробують довести, що в умовах демографічного вибуху потрібний новий розподіл праці. Під цим маються на увазі нові форми ієрархізації суспільства, традиції, що під різними приводами відводитимуть у ній жінкам нижчі сходинки, поверхи й ніші, менш престижні, порівняно з чоловіками. Тож критичний погляд учених на гендерний дисбаланс не повинен у перспективі ослаблятися або нівелюватися.

2. Визнано, що краще розуміння гендерних ролей і стосунків, пов'язаних із гендерною нерівністю, збільшує можливості для ефективних заходів і діяльності в подоланні стереотипів. Виходячи з існуючого опору, необхідно ставити під сумнів гендерні ролі, які увічнюють гендерну нерівність у суспільстві. Роль чоловічої соціально-статевої групи населення в постановці проблеми і зміні стосунків є критичною.

Зі сказаного витікає принциповий висновок про те, що ціна ролі статевої диференціації в ухваленні державних рішень стає високою. Якщо

держава не розробить власну політику по відношенню до кадрового потенціалу суспільства і до кадрів державних інститутів, то це національне надбання дуже швидко стане об'єктом кадрової політики інших суб'єктів управління й інших держав. Якість кадрового забезпечення завдань громадського розвитку – це найважливіша невід'ємна функція держави і самоусунутися від цього воно не має права .

Оскільки проблема участі жінок у політиці представлена в комунікативних процесах, у наявних емпіричних і теоретичних дослідженнях сконцентовано увагу на жінках, які обіймають офіційні пости, на виявленні специфіки їхньої діяльності на державних посадах. Роботи, присвячені колективним зусиллям жінок, спрямовані на те, щоб чинити вплив на процес формування політики, на спростування панівних стереотипів у суспільстві. Вивчення правового механізму гендерної рівності за запропонованими параметрами сприятиме виявленню взаємозв'язків і взаємозалежностей між компонентами, що дозволить формувати й коригувати державну політику відповідно до цілей гендерної політики, створювати умови для врахування думок різних шарів і груп населення, взаємодії з інститутами громадянського суспільства, комерційними і некомерційними структурами, науковою громадськістю і фахівцями, міжнародними організаціями.

4. Аналізуючи стан гендерної політики в Україні останніми роками, можна констатувати, з одного боку, усе більш явну інституціональну кризу, що супроводжується згортанням діяльності органів державної влади, відповідальних за її проведення, а з іншого, – недолік ідей, здатних вдихнути в неї нове життя.

Крім того, практично відсутнє фінансування жіночих програм. Намітилася негативна тенденція ліквідації навіть слабких елементів механізму досягнення гендерної рівності.

Звідси – завдання на часі – робота над створенням правового механізму, бо за відсутності такого інституту не можливе здійснення повною мірою ні політичних, ні соціальних, ні інших прав жіночого населення в Україні.

Сьогодні важливо зрозуміти: яку вигоду може отримати суспільство в цілому, створюючи державу з політичним управлінням, що ґрунтується на партнерстві жінок і чоловіків. Партнерство жінок і чоловіків у політиці є джерелом представницької демократії, оскільки створюються реальні можливості врахування багатополюсних інтересів у суспільстві.

5. Аналіз чинників гендерної політики держави дав змогу окреслити ключові напрями, спрямовані на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, а також усунення дискримінації за ознакою статі. Одним із таких напрямів є розвиток демократичної державної системи, яка створює умови для досягнення паритету в процесі ухвалення політичних рішень. Це підсилює ефективність гендерно орієнтованої антидискримінаційної політики, вимагає закріплення положень про гендерну рівність у законодавчих актах і передбачає інституціональну відповідальність за їх дотримання. Також важливим є забезпечення рівних можливостей у соціально-економічній сфері, що позитивно впливає на добробут населення загалом. Це включає скорочення гендерного розриву в доходах, зокрема в оплаті праці, та гарантування рівного доступу до економічних ресурсів – власності, доходів, працевлаштування, підприємництва та бюджетного фінансування. Створення гендерно-чутливих економічних умов сприяє підвищенню конкурентоспроможності жінок на ринку праці та розширенню їхнього доступу до керівних посад.

У межах комплексного аналізу також простежується тенденція поступового зменшення поширеності гендерних стереотипів у суспільстві. Стереотипне уявлення про виняткову роль жінки у вихованні дітей уже не є настільки домінантним у державній політиці. Водночас виявлено, що однією з основних причин низької представленості жінок у виборних органах влади залишаються нерівні стартові можливості, зокрема обмежений доступ до фінансових і адміністративних ресурсів, а також вплив гендерних упереджень, які ускладнюють жінкам участь у політичній конкуренції. Ці висновки підтверджуються фактичними даними про незначну кількість жінок у вищих

ешелонах державного управління та у складі дипломатичних представництв України.

Аналіз чинників, що впливають на розвиток гендерної політики, виявив одним із суттєвих бар'єрів низький рівень громадянської активності та самоусвідомлення представниць жіночої статі. Багато жінок не ідентифікують ситуації гендерної дискримінації як порушення своїх прав, а поєднання цього з недостатнім рівнем правової обізнаності обмежує можливість ефективного використання правових механізмів для захисту та розширення власних прав і можливостей.

6. Слід підкреслити, що впровадження політики гендерної рівності залежить від діяльності ключових акторів, які діють на різних рівнях:

- на рівні політичних і державних інститутів, які приймають рішення та формують політику (так звана вертикальна ініціатива “згори”);
- на рівні громадських ініціатив, зокрема жіночих рухів, які виступають рушійною силою знизу;
- у сфері освіти та науки, які формують знання, цінності та навички, необхідні для підтримки гендерної рівності;
- на рівні міжнародного впливу – через участь міжнародних організацій, програм і проєктів;
- у сфері медіа, яка виконує функцію інформування громадськості та формування суспільної думки.

Важливу роль відіграє не лише активність кожного з цих суб'єктів, а й ефективна координація та співпраця між ними. Реалізація політики гендерної рівності потребує закріплення відповідних цінностей у суспільній свідомості та всіх інститутах, запобігання дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень – особливо у сфері праці та політики, а також створення умов для гармонійного поєднання професійних і сімейних обов'язків.

РОЗДІЛ IV.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

4.1. Напрями формування інституціонального механізму гендерної політики держави

На початку 90-х років минулого століття процес трансформації політичних і соціально-економічних інститутів в Україні спричинив необхідність вироблення нового державного підходу до проблеми рівності чоловіків і жінок. Останніми роками намітилися певні зрушення в осмисленні проблеми гендерної рівності, про що свідчить процес інтеграції гендерного підходу в науку й політичну практику, розвиток правозахисного жіночого руху й різноманітних ініціатив на підтримку гендерної рівності. Водночас існує низка причин, які поки не дозволяють стверджувати про істотний прогрес у подоланні гендерної дискримінації і досягненні гендерної рівності та рівноправ'я [225].

Звісно, чимало зроблено для поліпшення становища жінок, як у законодавчій сфері, так і на практиці. Проте, останнім часом ми бачимо, як погіршується демографічна ситуація, скорочуються трудові ресурси, знижується якість людського потенціалу. Це однаково стосується і чоловіків, і жінок.

Можна перешкодити поширенню цих тенденцій, якщо більш повно задіяти соціальну й громадську активність жінок у ході розв'язання соціально-економічних, політичних і культурних проблем. Для мобілізації такого потенціалу потрібно сформувати комплексний механізм гендерної рівності.

Комплексний механізм існує в більшості країн у вигляді міністерств у справах жінок, комітетів або бюро з гендерній рівності, офісів омбудсменів тощо. Саме ці структури на підставі системного аналізу виробляють управлінські рішення, що враховують інтереси статі, сприяють запобіганню й

усуненню негативних наслідків тих політичних дій, які обертаються погіршенням становища населення, особливо сімей із дітьми, жінок. Звісно, було б помилкою зводити комплексний механізм становища жінок тільки до наявності структурних підрозділів в апараті виконавчої та законодавчої влади. Механізм, на наш погляд, повинен мати чотири складові: правову, організаційну, змістовну, освітньо-просвітницьку.

Що стосується правового поля, то установка на побудову в Україні сучасної політичної системи припускає, що жінки, як і чоловіки, мають бути забезпечені не лише юридично, але й фактично усією сукупністю прав людини. На цьому наполягали, зокрема, жіночі організації. Завдяки їхньому тиску до тексту Конституції України, прийнятої у 1996 р., була включена і норма гендерної рівності [98]. Які зміни повинні були статися у сфері політики у зв'язку з її прийняттям, якби держава взялася наслідувати її?

Держава має поступово відходити від традиційної моделі патерналістської політики щодо жінок, яка поєднує приховану соціальну маргіналізацію з формальною демонстрацією їхньої політичної активності. Замість цього доцільно впроваджувати цілісну систему заходів, спрямованих на забезпечення не лише нормативно-правової, а й фактичної рівності політичних можливостей для жінок і чоловіків. Такий підхід дозволить гарантувати рівний доступ до участі в управлінських процесах на всіх рівнях влади.

Разом із тим законодавча влада була покликана розвинути й перетворити конституційний принцип гендерної рівності на серію законів, що забезпечують його дотримання в різних сферах громадського життя, включаючи політику. Верховна Рада почала працювати над цим питанням, але в результаті ухвалила не серію законів, а тільки Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [160].

Крім того, участь України в низці міжнародних угод, прийнятих за ініціативою Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці та інших для ліквідації дискримінації, нерівності у становищі чоловіків і жінок у

сфері праці, управління суспільством, сімейному житті, накладає на неї додаткові зобов'язання з реального забезпечення рівноправ'я чоловіків і жінок. Це, передусім, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (прийнята 1979 р.), Конвенція №156 про трудящих із сімейними обов'язками, підсумкові документи Всесвітньої конференції з прав людини (Відень, 1993 р.), Всесвітньої зустрічі в інтересах соціального розвитку (Копенгаген, 1995), Всесвітньої Конференції зі становища жінок (Пекін, 1995) тощо.

Країна, здійснюючи поступ до Європейського Союзу, зобов'язалася дотримуватися стандартів у сфері прав людини, включаючи принцип гендерної рівності. Національна політика у цій сфері все більше орієнтується на практики ЄС, зокрема щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості, представництва в органах влади та участі у прийнятті рішень. Трансформація гендерних відносин в Україні прямо пов'язана з євроінтеграційним курсом, що передбачає гармонізацію законодавства та інституцій [7].

Ця стратегія була покликана сприяти просуванню жінок у сфери державного управління за допомогою особливої нормативної “підтримки”, включаючи серед іншого гендерні квоти в партійних ієрархіях і списках кандидатів у депутати [280]. Але численні законодавчі акти, укази, постанови проблему гендерної асиметрії влади не розв'язали. Швидше за все, держава і не збиралася в осяжному часі реалізовувати намічені інституціональні підходи. Про це свідчить той факт, що практично всі прийняті виконавчою і законодавчою владою документи мали суто декларативний характер – вони не передбачали ні фінансових, ні організаційних ресурсів для забезпечення тих зобов'язань, які формально були взяті державою. Зокрема, державний бюджет не передбачав прямого фінансування ні першої, ні другої Національної програми з поліпшення становища жінок.

Це ще раз говорить про те, що політичне співтовариство не готове прийняти ідею інституціонального забезпечення гендерного рівноправ'я в суспільстві [12]. Це пояснюється наявністю істотних суперечностей між

політичним консерватизмом і соціальним традиціоналізмом та необхідністю розроблення сучасних підходів до розв'язання проблем гендерного рівноправ'я. Основою цієї суперечності є своєрідна двоїстість чинного в Україні гендерного порядку, для якого характерна повна невідповідність реальної політичної практики прийнятим юридичним нормам. В умовах відсутності системи заходів, яка б гарантувала не лише формально-юридичну, але й фактичну рівність політичних шансів жінок і чоловіків, представленість соціально-економічних і політичних інтересів жінок поступово нівелюється, так само як і їхня участь у політичному процесі.

Показовим є те, як реалізується в Україні вимога міжнародних договорів про створення в країні єдиного комплексного механізму, або владної вертикалі, предметом діяльності якої є забезпечення гендерної рівності. Такі структури існують майже в усіх розвинених демократіях світу.

Діяльність цих структур, за всієї відмінності, зумовлена рядом загальних обставин. Перша й найголовніша з них полягає в тому, що існування кожного з цих органів обґрунтоване не спеціальним законом або постановою уряду чи інших державних органів, а тому в цілому залежить від поглядів і намірів керівництва тієї або іншої державної структури. Не випадково, оцінюючи стан гендерної політики в Україні останніми роками, можна констатувати наявну інституціональну кризу, що супроводжується згортанням діяльності органів влади. Реформа державного управління, що супроводжувалася структурними змінами й кадровими перестановками, практично зруйнувала елементи комплексного механізму, які зараз проростають знову.

Друга особливість полягає в тому, що всі ці органи діють на державному рівні – у них немає розвиненої інфраструктури в регіонах країни [8].

З огляду на це стає очевидною третя особливість комплексного механізму. Судячи з назв цих органів та їх розміщення в структурі виконавчої влади нашої країни, у державній політиці у сфері рівноправ'я немає єдиного концептуального підходу ні до визначення її цілей і завдань, ні до засобів і форм їх досягнення. Більше того, доводиться констатувати, що державну

політику в цій сфері визначає не принцип гендерної рівності, закріплений у чинній Конституції. Нинішня виконавча влада орієнтується швидше на попередній підхід до реалізації ідеї рівноправ'я з акцентом на державний патерналізм та концепту “поліпшення становища жінок”, що склався в його руслі.

Моніторинг показав, що гендерні підходи ще не стали частиною політичної культури в регіонах, слабо сприймаються особами, які відповідають за ухвалення рішень. Це пов'язано з поширеними й укоріненими стереотипами сприйняття статевих соціально-культурних ролей і соціальних функцій. Як наслідок, розгляд гендерних питань часто зводиться до проблематики й заходів з покращення становища жінок в аспекті традиційних ролевих функцій. Таку ситуацію відбивають і назви відділів та комісій – “у справах сім'ї, жінок і дітей”, “з питань поліпшення становища жінок”, що сприяє закріпленню й зміцненню стереотипів, що склалися.

Аналізуючи всі ці факти й обставини, доводиться визнати, що проблематика гендерної рівності не стала пріоритетною в процесі створення нової політичної конструкції держави. Ужиті в цій сфері заходи не могли посправжньому сприяти інтеграції її громадян у політичний процес. Незважаючи на формально проголошену прихильність України до принципу гендерної рівності та прийняті відповідно до цього укази, міжнародні зобов'язання, гендерна асиметрія як і раніше залишається однією з найбільш характерних рис сфери державного управління. Про це свідчать статистичні дані. Оскільки основним каналом виходу в політику, деяким навідним мостом між громадянами і державою, покликані служити політичні партії та рухи, проаналізуємо, як вони стимулюють жіночу політичну активність.

Серед керівників найбільших політичних партій України, що мають свої фракції в парламенті й чинять реальний вплив на політику країни, жінок досить мало.

З іншого боку, відомо, що політичні партії та рухи більш охоче використовують жінок у виборчих кампаніях як спостерігачів, агітаторів,

членів виборчих кампаній. Діяльність та вплив жіночих об'єднань, неурядових організацій, жіночих громадських організацій створюють умови, які сприяють підвищенню ролі жінок. Структури, існуючі на місцевому рівні, у яких переплітаються зусилля жінок-політиків, органів влади та представників жіночих організацій, часто є дуже ефективними.

Ми погоджуємося з думкою, що на жіночі рухи очікує тривала, наполеглива й послідовна боротьба. Перемогти в ній можна лише за умови відмови від дріб'язкової конкуренції, індивідуальних амбіцій і вимог, виявивши готовність до створення тимчасових виборчих союзів жіночих організацій різної спрямованості для просування гідних жіночих кандидатур у політичні владні інститути. У майбутній виборчій боротьбі потрібний союз жінок-підприємців, жіночої інтелігенції і соціальних організацій, близьких до потреб простих українців [73; 75; 81; 82].

Більше того, у своїй діяльності політичні партії систематично порушують конституційний принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і створюють непереборні бар'єри на шляху жінок у законодавчу, а звідти й у виконавчу владу.

Таке становище відгукнеться в майбутньому декількома наслідками різного плану.

По-перше, маргінальність жінок у структурах законодавчої влади призводить до дисбалансу самої влади. Переважно “чоловічий” парламент не здатний урахувати ні політичних, ні соціальних інтересів жінок, ні їхнього особливого соціального досвіду. Гендерний дисбаланс владних структур негативно позначається на повсякденному житті жінок. Можна стверджувати, що все економічне законодавство, створюване Верховною Радою, об'єктивно сприяє збереженню й поглибленню гендерної нерівності, оскільки орієнтовано на створення більш сприятливих умов для “чоловічих” галузей економіки порівняно з “жіночими”.

По-друге, маргіналізоване становище жінок у політиці істотно ускладнює їхню професійну діяльність. Це впливає як на характер їхньої

законотворчості, так і на визначення пріоритетів у голосуванні, а також на формування самооцінки. Поведінку жінок у політиці нерідко оцінюють за подвійними стандартами: з одного боку, очікується наявність “чоловічого” набору професійних якостей, з іншого – збереження традиційних уявлень про жіночність. Щоб жінка змогла досягти помітного результату в політичному середовищі, їй доводиться працювати значно більше, докладаючи надмірних зусиль, що нерідко призводить до емоційного вигорання або психологічного перенапруження. Окрім того, маргінальність жінок у політиці частково зумовлена усталеними консервативними настановами серед виборців, зокрема виборниць, що також виступає чинником, який уповільнює демократичні зміни в суспільстві.

Відмітимо ще декілька чинників, прихованих і явних бар'єрів, що виступають перешкодами для просування жінок в органи влади й управління державою. По-перше, сучасні чоловіки і жінки знаходяться під ударом ролевих стереотипів і нового мислення одночасно. З одного боку, вони чули, що жінки і чоловіки рівні й вільні зробити будь-яке кар'єрне зростання, з іншого, – абсолютно необхідно відновити й зберегти традиційні цінності у цьому світі. У 1990-ті роки, в контексті трансформаційних процесів у постсоціалістичних країнах, у дослідженнях із гендерної соціології фіксувалася тенденція повернення до традиційного розподілу праці в межах сім'ї: чоловік знову розглядався як основний годувальник, а жінка – як відповідальна за родину та побутову сферу. Цей підхід ґрунтовно проаналізовано у працях Р. Кромптона та М. Еванс, які підкреслюють, що така структура відносин є проявом повернення патріархальних моделей у нових соціально-економічних умовах. Подібні висновки представлені також у дослідженні Г. Левченко, яка розглядає зміну соціального статусу жінки в умовах ринкової трансформації в Україні. [110; 236; 240].

Проте, сьогодні в умовах економічної кризи, падіння життєвого рівня українців, жінки вимушені працювати, усі їхні зусилля спрямовані на виживання, і робота є важливою життєвою цінністю разом із такою

традиційною цінністю, як сім'я. Це підтвердили результати контент-аналізу, проведеного нами, згідно з яким, жінки сьогодні гостріше сприймають проблему поєднання політичної активності й сімейних обов'язків. Хоча жінки-політики (у дисертації поняття “жінка-політик” ідентичне жінці, яка працює в органах влади й управління) і вважають, що жінка в сучасному суспільстві відіграє передусім роль лідера і керівника, не залишають без уваги і роль матері, роль дружини. Тобто, з одного боку, вони вважають, що кар'єрне зростання потрібне, а з іншого, – наголошують на відновленні традиційних цінностей.

Між тим, результати опитування, проведеного Б. Кравченко, показали, що жінок, які не згодні з традиційним поглядом на своє призначення, у 2 рази більше, ніж чоловіків [53]. Причому, чим вищий рівень освіти респондентів, тим частіше вони висловлювали незгоду з думкою, що “жінка не повинна працювати, а її призначення – сім'я, чоловік, діти”.

У суспільстві досі існує стійкий стереотип, що робота жінки негативно впливає на виховання дітей, що формує відчуття провини в працюючих матерів і перешкоджає їхній професійній самореалізації. Так, за результатами досліджень, наведених у публікаціях Кисильової К. В., суспільні установки часто відтворюють гендерні стереотипи, згідно з якими саме жінка несе основну відповідальність за сімейну сферу [86; 87].

У той же час, у сучасних дослідженнях, наприклад у роботі Дороніної Т., підкреслюється, що більшість жінок не лише отримують задоволення від своєї професійної діяльності, а й демонструють високий рівень соціальної активності, не знижуючи якості сімейних стосунків [68].

Дослідження Пірен М. І. також доводить, що робота жінки з вищою освітою не має негативного впливу на психоемоційний стан дітей і може сприяти їхній соціальній адаптації та самоповазі [150].

По-друге, просування жінок у політичну владу часто не отримує підтримки з боку самих жінок-виборчинь. Як зазначає І. Грабовська, значна частина жінок демонструє недовіру до лідерських якостей інших жінок і

схильна надавати перевагу чоловікам як кандидатам на керівні посади [41]. Така позиція, на думку Говорун Т. В. і Кікінежді О. М., є наслідком глибоко укорінених гендерних стереотипів, які формуються ще в дитинстві й зумовлюють уявлення про “природну” належність чоловіка до владної сфери [32]. У дослідженні, наведеному в монографії “Тендерні паритети в умовах трансформації суспільства” під загальною редакцією Шемшученка Ю. С., акцентується увага на тому, що багато жінок не готові об’єднуватися для досягнення спільних політичних цілей, що істотно знижує ефективність жіночих ініціатив [224]. У свою чергу, аналіз Г. Гартманн демонструє, що така поведінка значною мірою зумовлена впливом патріархальних норм і систем, які створюють структурну нерівність та закріплюють уявлення про другорядну роль жінки у суспільстві [25].

По-третє, бар’єри у професійному зростанні жінок у сфері державного управління значною мірою зумовлені як зовнішніми соціальними умовами, так і внутрішніми установками. У низці досліджень, зокрема у працях Говорун Т. В. та Кікінежді О. М., зазначено, що жінки, як правило, орієнтуються на конкретні життєві цінності, що пов’язані з гармонією в особистому житті, стабільністю та безпекою, тоді як посади у сфері політики часто асоціюються з жорсткою конкуренцією, підвищеною відповідальністю та нестабільністю [32]. Це зумовлює знижену зацікавленість жінок у керівних позиціях і обмежене включення в політичні процеси.

Відсутність належного рівня кар’єрного планування, зокрема серед молодих жінок, що працюють у владних структурах нижчої ланки, підкреслюється у роботах Іващенко О. та Левченко К. [81; 110] Авторки зазначають, що така ситуація є наслідком не лише браку мотивації, а й недостатнього розвитку інституційної підтримки. Як свідчить аналіз, представниці жіночої статі, навіть маючи потенціал для управлінської діяльності, часто потребують спеціалізованих програм з психологічної адаптації, підготовки до лідерських ролей та подолання внутрішньої невпевненості.

Зазначені тенденції дозволяють говорити про наявність сталих соціально-психологічних і структурних бар'єрів, які уповільнюють процес залучення жінок до формування політичної влади. Розв'язання цієї проблеми, як слушно вказано в монографії "Тендерні паритети в умовах трансформації суспільства" (ред. Шемшученко Ю. С.), можливе лише за умови системного підходу до створення умов гендерної рівності – зокрема, через запровадження програм розвитку лідерського потенціалу жінок та розбудову інфраструктури соціальних послуг для родин [224].

По-четверте, не можна не відмітити такий чинник, як специфіка державної служби. Державні службовці мають особливі соціальні гарантії, покликані мотивувати їх до добросовісного виконання службових обов'язків і компенсувати особливі умови праці. Як наслідок, виникає своєрідна пастка: на державну службу приходять жінки, орієнтовані на соціальні гарантії, а не на високі заробітки й кар'єрне просування. Як показують дослідження, для жінок особливо важливі соціальні, матеріально-фінансові гарантії: гідна пенсія після припинення державної служби (з урахуванням вислуги років і класифікатора професій), довічне медичне страхування, страхове відшкодування сім'ї на випадок втрати годувальника, отримання дешевих субсидій на придбання нерухомості. Тобто, обираючи між успіхом і стабільністю, жінки явно віддають перевагу стабільності.

По-п'яте, роль ЗМІ. Почасти ЗМІ схильні зводити до мінімуму висвітлення подій і діяльності організацій, які представляють інтерес для жінок. ЗМІ, включаючи видання для жінок, не забезпечують адекватного сповіщення громадськості про права й ролі жінок у суспільстві, а також не висвітлюють заходів, що ухвалюються урядом для поліпшення становища жінок. Той факт, що жінки переважно відчужені від процесу ухвалення політичних рішень, пресою також ігнорується. У ході проведення контент-аналізу автором було виявлено, що публікації в основному присвячені питанням присутності жінок у політиці, вступу їх на посаду, характеристики жінки-політика, проблемам малої представленості жінок у політичному житті

нашої країни [39; 40; 75; 82; 97; 204]. Попри те, що в цих публікаціях йдеться про наявні проблеми, шляхи їх розв'язання фактично відсутні. Засобами привертання уваги до змісту матеріалів про жінок-політиків є фотографії (вони є фактично в усіх публікаціях), не часто можна побачити в заголовках цих публікацій слова “жінка-політик”, “жінка і влада”.

Образ жінки-політика або жінки-керівниці в українському медійному дискурсі загалом подається у позитивному ключі, як такий, що має право на існування в публічному просторі. Водночас, у деяких виданнях простежується тенденція до його знецінення: стверджується, ніби прагнення жінки до політичної чи управлінської кар'єри є спробою компенсувати труднощі в особистому житті [82; 97]. Дійсно, серед жінок, зайнятих в органах державної влади, є чимало самотніх, проте це характерно і для інших сфер діяльності. На думку І. Грабовської, жінки нерідко стикаються з проблемами в сімейному житті не внаслідок участі в політиці, а навпаки – обирають політичну діяльність як відповідь на вже наявні особисті труднощі [41]. Крім того, на нижчих і середніх щаблях державної служби частка самотніх жінок вища, тоді як обіймання вищих посад часто пов'язане з наявністю стабільного “сімейного тилу”, що є необхідним в умовах підвищеного навантаження та відповідальності [39].

Водночас і саме суспільство, усуваючи жінок від політичного процесу, несе відчутні втрати. Воно не добирає знань, умінь, навичок значної частини своїх громадян. Йому бракує особливого жіночого соціального досвіду, уміння жінок погоджувати різні інтереси, їхньої схильності до компромісу.

Ураховуючи всі вищеперелічені обставини, сфера політики потребує пильної уваги. Від результатів впливу на неї багато в чому залежатимуть характер і швидкість руху вперед – у бік забезпечення гендерного рівноправ'я в усіх інших сферах суспільного життя.

По-перше, в західних дослідженнях, присвячених політичній участі жінок у законодавчих органах влади, загальним є твердження, що пропорційна система порівняно з мажоритарною створює більше можливостей для жінок.

Проте ця аксіома гендерної політики припускає наявність певних чинників, як-от: розвинений жіночий рух, система позитивної дискримінації під час формування партійних списків, злагоджена й рівноправна система проведення виборів, регламентація порядку висвітлення виборів у ЗМІ тощо. У ході проведення контент-аналізу нами було помічено, що низка друкованих видань торкнулася, так чи інакше, теми “жіночих” політичних рухів. В одних публікаціях ішлося про необхідність таких рухів, в інших про те, що в цьому немає сенсу. Передусім наголошується на важливості жіночого руху для розв’язування соціальних проблем, реалізації прав жінок, самореалізації і політичної грамотності. У такій ситуації дуже складно оцінити перспективи жінок-кандидаток в Україні, оскільки в кожному з підходів закладені “гендерні бар’єри для жінок”.

На сучасному етапі демократичного розвитку більш обґрунтованим видається вибір депутатів за партійними списками, а не через одномандатні округи. Як зазначає О. Кулачек, мажоритарна система часто вводить виборців в оману: обрані в одномандатних округах кандидати не дотримуються передвиборчих обіцянок, демонструють слабку підзвітність, тоді як партійна дисципліна здатна стримувати такі прояви [105]. Нерідко незалежні кандидати фактично є представниками певних впливових структур, які фінансово підтримали їхню кампанію і, відповідно, очікують політичної віддачі. Враховуючи це, дослідники наголошують на необхідності посилення прозорості політичного процесу та впровадження гендерного підходу. Зокрема, І. Грабовська та учасники міжнародного форуму “Жінки в політиці” пропонують внести зміни до Закону України “Про політичні партії”, які передбачають запровадження гендерного паритету у виборчих списках [40]. Одним із механізмів впливу має стати скорочення державного фінансування для партій, у чийх списках відхилення від принципу рівного представництва чоловіків і жінок перевищує 2%. На місцевому рівні така практика може реалізовуватися через блокування реєстрації списків, що не відповідають вимогам паритету.

Доцільно доповнити законопроект положенням про забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків у виборчих списках. Зокрема, варто закріпити норму, згідно з якою кількість кандидатів однієї статі не повинна перевищувати 75% від загальної кількості. У разі, якщо політична партія не забезпечує включення до списку щонайменше третини кандидатів іншої статі, невикористані позиції залишаються незаповненими. Наприклад, якщо партія отримує 25 мандатів, принаймні 6 із них мають бути передані кандидатам іншої статі. Якщо ж у списку лише 4 жінки, два місця залишаються вакантними. Цей підхід можна посилити: під час перших виборів, на які поширюється дія оновленого закону, жодна з перших трьох позицій у списку не може бути зайнята представниками однієї статі. У наступних виборчих кампаніях ця вимога поширюється на перші дві позиції.

Усе залежить від рішення політиків: чи потрібний їм жіночий блок для залучення жіночого електорату, чи цей електорат може бути "зібраний" іншими партіями. Очевидно також, що подібна поправка може привести в політику жінок (із числа знайомих, членів сімей, інших, що взагалі не мають політичного досвіду), яких різні партії почнуть екстрено запрошувати "для участі у виборах", а не для політичної діяльності. У такому разі жіноче представництво виявиться швидше компрометацією, аніж просуванням жінок у владу.

Мабуть, потрібні інші варіанти внесення у виборче законодавство норм, відповідно до яких здійснюватиметься символічна фінансова підтримка державою тих виборчих об'єднань, які використовуватимуть гендерні квоти.

Розмова про гендерні квоти в українській політиці вважається найбільш принциповою в подоланні дискримінаційних практик, тоді як інші питання з переліку політики гендерної рівності артикують набагато слабше. Подібна соціально-політична ізоляваність обмежує можливості просування жінок у політику. Більш вигідно було б розвивати "пакет" необхідних реформ і йти шляхом гендерної експертизи всіх соціальних сфер реформ.

Сама по собі вірогідність прийняття квот для виборчих об'єднань украї

мала через те, що законодавство в частині реєстрації списків виборчих об'єднань ЦВК належить до розряду реально діючого. Саме тому виникає потреба ухвалення політичного рішення. Зрозуміло, що запровадження подібних заходів сприятиме політичному оновленню депутатського корпусу. Підприємницькі кола залучаться до цього питання лише в момент розширення ринку праці й зростання виробництва в Україні, коли гендерна рівність стане чинником соціальної стабільності в процесі планування довгострокових інвестицій.

Незалежний жіночий рух, гендерне експертне співтовариство, політичні рухи й частина жінок-кандидатів наразі складають соціальну силу, яка зацікавлена в негайному просуванні законодавства з питань доступу жінок до української влади [44; 47; 64; 72; 125; 207].

Також необхідно розглянути створення Жіночого громадського парламенту. Під громадським парламентом розуміються збори з представників громадськості (громадські об'єднання), що працюють паралельно з органами законодавчої та виконавчої влади на їх території. У громадському парламенті люди, що відстоюють різні інтереси, схиляються до єдиної думки, об'єднують зусилля для досягнення спільних цілей. Це одна з основних цілей, заради якої створюється громадський парламент. Друга мета – взаємодія з органами влади для вироблення спільних рішень з важливих для суспільства проблем.

Парламент виробляє певні резолюції, виражає загальні позиції з найактуальніших питань поточної політики і подій, що відбуваються у світі (співтоваристві). Засідання скликаються відповідно до плану роботи й присвячуються певній події або проблемі.

Головною метою діяльності Жіночого парламенту повинні стати підготовка “Щорічної доповіді” про становище жінок у різних сферах життя суспільства й винесення її на обговорення органів виконавчої та законодавчої влади, широкої громадськості, висвітлення в засобах масової інформації.

Основними завданнями при формуванні “Щорічних доповідей” передбачається:

- спільна діяльність органів державної влади й жіночих громадських об'єднань з поліпшення становища жінок в Україні, забезпечення їхніх рівних прав і можливостей у суспільстві;
- привертання уваги державних органів і громадськості до проблем становища жінок у суспільстві, регіоні, місті, селищі;
- формування законодавчої ініціативи зі зміни законодавства, що стосується становища жінок;
- реалізація ідеї громадського контролю й дії, спрямовані на вирішення питань, пов'язаних із поліпшенням становища жінок
- активне залучення самих жінок до процесів покращення їхнього становища.

Формуванням “Щорічних доповідей” повинні займатися жіночі громадські парламенти за погодження з головами органів місцевого самоврядування та за участі:

- радника голови місцевого самоврядування;
- представника від органу законодавчої влади;
- представника від органів виконавчої влади (охорони здоров'я, освіти, правоохоронних органів, відділів з розвитку підприємництва і бізнесу, центрів зайнятості тощо).

Для поліпшення становища жінок у суспільстві представникам "Жіночого парламенту" може бути доручене лобіювання інтересів на державному рівні.

Одним з етапів у діяльності жіночого парламенту передбачається робота із законодавчою владою – розробка і внесення пропозицій щодо зміни законодавства на місцевому й регіональному рівнях з питань поліпшення становища й підвищення статусу жінок у суспільстві та розв'язання соціальних проблем.

Таким чином, робота в жіночому громадському парламенті дозволить жінкам піднятися на рівень ухвалення рішень, сприяти навчанню жінок парламентської діяльності з подальшим просуванням в органи державної

влади.

Може виникнути питання: чому саме жіночий громадський парламент? Реальна участь жінок у громадському й політичному житті суспільства є неодмінною умовою для досягнення справжньої демократії. Проте в законодавчих органах влади в основному представлені чоловічі за своїм складом партії та рухи, основною метою яких є утримання влади, тоді як основними задачами громадських організацій є підвищення життєвого рівня громадян, захист їхніх законних прав та інтересів.

Останнім часом учасниками громадських організацій все частіше стають жінки. Такі об'єднання є більш життєздатними, мають спільні інтереси (соціальні питання, охорона здоров'я, культура, захист інтересів дітей, мир у всьому світі). Це допомагає їм об'єднувати зусилля для просування через виконавчу та законодавчу владу життєво важливих для місцевих співтовариств програм і законопроектів.

Практичні інструменти соціального супроводу жінок і дітей, запропоновані громадськими організаціями, становлять важливу складову реалізації гендерної політики. Зокрема, як засвідчують матеріали громадських ініціатив, у тому числі Пам'ятка для соціального працівника, важливим інструментом є соціальний супровід, інформування, правова та психологічна підтримка. Ці заходи сприяють створенню сталої системи допомоги жінкам у кризових ситуаціях і забезпечують дотримання принципів гендерної рівності в щоденній роботі соціальних служб і представників громадянського суспільства [142].

Для реалізації цієї політики в Україні діє низка нормативно-правових актів, зокрема: Закон України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” № 2811-XII від 21.11.1992 р., Закон України “Про соціальні послуги”, а також Порядок виявлення сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, затверджений постановою КМУ № 896 від 21.11.2013 р. [159; 165; 171] Ці документи визначають базові механізми державної підтримки вразливих категорій населення та відіграють важливу роль у забезпеченні

гендерної рівності в соціальній сфері.

Тож громадські парламенти (переважно жіночі за своїм складом), працюючи спільно з органами влади, можуть доносити до них інформацію з перших рук про те, які проблеми більше хвилюють громадян, і впливати на ухвалення рішень. Водночас громадський парламент є першим кроком на шляху до підготовки підготовки загального кадрового резерву для просування жінок у структури виконавчої і законодавчої влади на державному та регіональному рівнях, місцевого самоврядування. Поза тим він сприятиме і викорінюванню патріархальних норм серед учасниць жіночого руху.

Таким чином, рівність статей зачіпає інтереси всього суспільства і держави в цілому. Очевидно, що низка чинників обумовлює комплексну гендерну дисгармонію демократичної перебудови, серед яких виділимо, на наш погляд, найважливіші:

- слабкість жіночого руху;
- відсутність реального комплексного механізму гендерної рівності;
- мала участь жінок в ухваленні рішень;
- наявність проблеми методів просування ідеї рівності: більшість із заходів, що вживаються, стосуються в основному специфічних потреб жінок, які адресовані безпосередньо жінкам, не враховуючи при цьому чоловічий чинник [90; 109; 136; 192].

В Україні практично відсутні організаційні структури зі здійснення завдань гендерної рівності. А ті структури, які існують, об'єктивно не в змозі здійснити глобальну гендерну експертизу всіх рішень органів влади.

Крім того, практично відсутнє фінансування жіночих програм, як і самих програм, націлених на жінок. Намітилася негативна тенденція з ліквідації навіть слабких елементів комплексного механізму досягнення гендерної рівності. Звідси завдання моменту – робота над створенням комплексного механізму –, бо без наявності такого інституту неможливе здійснення повною мірою ні політичних, ні соціальних, ні будь-яких інших прав жіночого населення в Україні. Сьогодні важливо зрозуміти: яку вигоду може отримати

суспільство в цілому, створюючи державу з політичним управлінням, що ґрунтується на принципі партнерства жінок і чоловіків в політиці.

Партнерство жінок і чоловіків у політичній сфері виступає основою представницької демократії, оскільки воно забезпечує реальні передумови для врахування різноманітних інтересів та потреб усіх соціальних груп у суспільстві.

У скарбниці світового досвіду вже давно зберігається апробоване переконання про те, що жінки роблять свій особливий внесок в громадське життя. Вони не лише краще за чоловіків можуть представити свої інтереси, але й вплинути на політичну систему, обіймаючи керівні посади. Український досвід показує, що розвиток партнерства в політиці об'єктивно залежить від рівня партнерства в соціальній моделі суспільства в цілому і навпаки. При цьому комплексний механізм гендерної рівності - об'єктивно необхідний інструмент захисту інтересів соціально-статевих спільностей, частина державної машини, головна функція якої – урахування специфіки становища жінок і чоловіків у суспільстві [54; 108; 113; 128; 209].

Сьогодні дослідники поняття рівності визнають, що різне ставлення до жінок і чоловіків потрібне для створення рівних можливостей для досягнення рівних результатів, тому що існують, по-перше, різні життєві умови для жінок і чоловіків, і, по-друге, необхідно здолати спадщину дискримінації щодо жінок, що історично склалася. Різні форми позитивних заходів є, таким чином, засобом досягнення рівних результатів. Цей аргумент ґрунтується на світовому історичному досвіді, який переконливо продемонстрував, що неможливо досягти мети гендерної рівності засобами лише формально рівного ставлення. Якщо існують реальні бар'єри, то потрібні й реальні заходи, по суті, компенсаційні, для забезпечення рівних можливостей і досягнення рівного результату.

Можливі шляхи подолання гендерної нерівності в органах влади нами об'єднано в ряд основних напрямів:

1. Статистичний - здійснювати на регулярній основі збір, аналіз і

поширення статистичних даних про участь чоловіків і жінок у громадському житті на державному, регіональному та міжнародному рівнях;

2. Соціологічний - проводити наукові дослідження проблеми “жінки і політика” для розсіювання уявлення про аполітичність жінок та ідеї про те, що роль жінок у суспільстві продиктована природою і тому є незмінною.

3. Нормотворчий, за яким необхідно:

- сформуванати правову основу державної політики гендерної рівності, включаючи ухвалення закону, який конкретизуватиме відповідну конституційну норму стосовно різних сфер соціального життя й визначатиме процесуальні та процедурні сторони її реалізації на практиці;

- внести зміни й доповнення у виборче законодавство, яке стимулювало б розширення представництва жінок у списках кандидатів у депутати від політичних партій та об'єднань;

- сформуванати державну стратегію досягнення гендерної рівності;

- внести зміни й доповнення в законодавство про державну службу, які стимулювали б просування жінок у вищі ешелони державної влади.

- забезпечити підтримку діяльності жіночих, молодіжних, профспілкових та інших організацій, що виступають з ініціативами про поліпшення становища жінок і висувують кандидатури здібних і компетентних у професійному відношенні жінок у різні органи влади на всіх рівнях;

- забезпечити доступ жінок до всіх видів діяльності на державній службі, не обмежуючись секторами, у яких жінки традиційно зайняті (освіта, охорона здоров'я, соціальні служби).

4. Інформаційний – забезпечити масштабну просвітницьку та мотиваційну кампанію в засобах масової інформації, спрямовану на заохочення активної участі жінок у соціально-економічних процесах і підвищення їх представленості в органах державної влади.

5. Освітній, за яким необхідно:

- організація навчальних програм для підготовки жінок до політичної, управлінської та державної діяльності, створення системи професійної

підготовки та перепідготовки, а також формування кадрового резерву жінок для роботи в органах влади різних рівнів;

- утвердження нових моральних орієнтирів, що сприяють активному залученню жінок до громадських ініціатив і підвищенню їхньої участі у представницьких та виконавчих органах влади всіх рівнів.

Розпочавши зі статистичного й соціологічного опрацювання цього явища та закріплення відповідного поняття в законодавстві України й утвердження значущості цієї проблеми в масовій свідомості, необхідно вжити заходів щодо формування нових моральних норм із реалізації програм підготовки й перепідготовки жінок для роботи в органах влади та управління.

4.2. Методичні основи сучасного інформаційного механізму формування гендерної політики держави

Засоби масової інформації є найважливішим інструментом формування й зміни громадської думки. Також значною є їх роль у формуванні гендерних стереотипів. Соціокультурний і соціально-економічний контекст, у якому співіснують чоловіки і жінки, диктує певну життєву мету й нав'язує відповідні соціальні ролі. Проте за гендерними дослідженнями фактично ховаються дослідження жінок і їхніх проблем. Тому в подоланні громадської думки, що нібито ця точка зору ґрунтується на переконанні, що відмінність гендерних ролей і стереотипізація жінки є приватною проблемою, величезну роль відіграють засоби масової інформації.

Сучасну ситуацію в українському суспільстві можна охарактеризувати як суперечність між зростаючим соціально-управлінським, інтелектуальним і творчим потенціалом жінок та вкрай обмеженим рівнем його практичної реалізації. Основною причиною такого дисбалансу виступає інерційність суспільної свідомості, зумовлена глибоко вкоріненими гендерними стереотипами. Вони не лише перешкоджають чоловікам сприймати жінок у нових соціальних ролях, а й обмежують самих жінок у прагненні до активного

залучення в політичну, управлінську та громадську діяльність. Традиційні уявлення на кшталт: “чоловік – годувальник і глава”, “жінка – мати та домогосподарка” залишаються домінантними в масовій свідомості [91; 113; 116; 194].

Іще в середині XX століття ця невідповідність між зростаючим суспільним потенціалом жінок і низьким рівнем їх представленості в стратегічних структурах влади стала поштовхом для формування активного жіночого руху. У світовому контексті постановка питання про роль чоловіків у досягненні гендерної рівності почала набувати актуальності лише в останні десятиліття. Так, у щорічних звітах Global Gender Gap Reports (2018–2023), підготовлених Світовим економічним форумом (WEF), детально висвітлюється дисбаланс між наявним потенціалом жінок і рівнем їх участі в ухваленні рішень, а також підкреслюється необхідність активної ролі чоловіків у подоланні гендерної нерівності та трансформації соціальних моделей [246-250].

Безумовно, система репрезентації гендерних стереотипів у повідомленнях ЗМІ, розробка технологій гендерної медіапродукції, що цілеспрямовано коригує гендерні пріоритети аудиторії, впливає на подолання стереотипів чоловічого менталітету в цьому питанні.

Специфіка й перспективи зміни гендерних стереотипів мають бути пов'язані з відмовою суспільства від жорсткого закріплення соціальних ролей за певною статтю. Для створення гендерних образів, що відповідають потребам транзитивного суспільства й більш адекватному висвітленню сучасної гендерної проблематики в ЗМІ, потрібна зміна гендерних стереотипів для подолання відставання від потреб сучасного суспільства, яке потребує активної реалізації творчого потенціалу жінок у різних професійних сферах [102; 126].

Слід урахувати також, що обмеження розмаїття гендерних практик у суспільстві спостерігається в економічній, соціальній, інформаційній сферах, системі освіти, а головне - в носії гендерних ідей - жіночому громадському

русі. Українське суспільство й надалі відкидатиме гендерні ідеї, якщо вони асоціюватимуться тільки з фемінізмом або жіночими громадськими організаціями. Тому виникає необхідність подолання консервативних гендерних стереотипів за допомогою створення якісно нового формату масмедійної продукції з використанням гендерного підходу. До їх числа можна віднести мережеву міжнародну програму “Гендерна політика і ЗМІ”.

Якщо ж розглянути це питання з позиції гендерного аналізу, то стане очевидним, що саме дослідження “специфіки” жінок та їхньої відмінності від очевидної маскулинної “норми” і дає уявлення про те, як відбувається конституювання й затвердження домінування маскулинного та пригнічення фемінного. На рівні суспільства це знаходить своє відображення в соціальних, у тому числі правових нормах. Основним завданням подолання чоловічого стереотипу відносно рівноправ'я є формування гендерної рівності, що виражається в паритетному представництві, рівному доступі до ухвалення рішень і відповідальності. Проте ЗМІ, впливаючи на масову свідомість, не просто формують певні соціальні стереотипи й цінності, але й мають істотний вплив на подолання цих стереотипів.

До середини 90-х років ХХ століття масова українська суспільно-політична преса не була об'єктом систематичного аналізу з позицій гендерної соціології, оскільки феміністські дослідження традиційно концентрувалися на жіночих жанрах, жіночих образах (а також спеціалізованих виданнях і програмах). Перші ж звернення гендерної соціології до суспільно-політичних медіа також фокусувалися в основному на жіночих образах. Автор визнає безумовну значущість результатів цих досліджень і достатню широту охоплення ЗМІ (аналізувалися матеріали періодичного друку, телебачення і радіо, як за участі держави, так і приватних). Характерним є те, що акцентуація жіночої теми не дозволила повною мірою розкрити суть дискримінаційних тенденцій, висвітлених у таких дописах, а лише констатувала їх наявність. Тож ці дослідження не можна кваліфікувати як гендерні [184].

Аналізуючи публікації [90; 139; 136], присвячені жіночій тематиці в ЗМІ другої половини 90-х років минулого століття, звернемо особливу увагу на тему ставлення українців до фемінізму, жіночих організацій і гендерних досліджень. Спираючись на дані досліджень, можна констатувати, що, по-перше, у свідомості значної частини медійної аудиторії сформувався переважно негативний образ носіїв ідей фемінізму; по-друге, в оцінках представників самих ЗМІ жіночі організації сприймаються як кон'юнктурні, украй конфліктні й нездатні надати реальну допомогу жінкам; по-третє, необхідно відмітити високий інформаційний потенціал цієї теми, і небажання ЗМІ розділяти й обстоювати феміністські або гендерно-коректні погляди.

Нерідко ми формуємо уявлення про світ, ґрунтуючись на особистому досвіді спілкування зі ЗМІ, а потім ці погляди стають основою всіх установок і моделей поведінки. Проте гендерний стереотип, представлений у ЗМІ, й досі має патріархатний характер. Чималу роль у цьому процесі відіграє реклама.

Засоби масової інформації відіграють вирішальну роль у процесі соціалізації, особливо в дитячому віці, формуючи у свідомості дітей стереотипні уявлення про те, що певні професії або життєві ролі є “природними” для тієї чи іншої статі. Як зазначає Говорун Т. В., гендерна соціалізація дітей через медійні образи сприяє закріпленню традиційного розподілу ролей, відповідно до якого чоловік постає як лідер, а жінка – як домогосподарка або мати [32]. Аналіз українського медіаполя, зокрема у працях [90; 193], підтверджує тенденцію до маргіналізації ділових і громадських ролей жінки в масових комунікаціях та медіаконтенті. Повторюваність певних гендерно-стереотипних сюжетів, як зауважує Бергер П. і Лукман Т. у контексті соціального конструювання реальності, значно підвищує ймовірність того, що споживачі інформації сприйматимуть їх як об'єктивну норму [10].

У такій ситуації залучення чоловіків до процесів досягнення гендерної рівності є не менш важливим, ніж посилення жіночої участі. Про це наголошують також Безбородова О. Л. та Грабовська І., які вказують, що

подолання стереотипних уявлень потребує комплексного впливу на всі соціальні групи, включно з чоловіками, особливо в умовах глобальних викликів і посилення кризових явищ. ЗМІ спотворюють внутрішній світ людини, деформують її уявлення [8; 41].

Одним із ефективних інструментів формування гендерно чутливої інформаційної політики в Україні має стати запровадження повноцінної гендерної експертизи законодавства, зокрема у сфері засобів масової інформації. Попри відсутність окремої Концепції законотворчої діяльності щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, потреба в такій експертизі визнається на рівні наукової спільноти та окремих нормативно-правових ініціатив. Зокрема, у працях [108; 204; 208] наголошується на необхідності перегляду законодавчих норм з позицій гендерної рівності, особливо в частині понятійного апарату, інтерпретацій та формальних стандартів, які закладаються у закони, що регулюють діяльність ЗМІ. Така експертиза повинна охоплювати як загальні принципи комунікації, так і конкретні підходи до зображення чоловіків і жінок у медіа, сприяючи усуненню упереджених формулювань і впровадженню принципу недискримінації.

Невід'ємною і унікальною частиною цього аналізу є те, що він дозволяє оцінити вплив державної політики на прояв, виникнення або згладжування фактів дискримінації, пов'язаної як з біологічною, так і соціальною статтю. Власне, гендерна експертиза як метод аналізу й елемент державного управління має бути одним із конкретних механізмів реалізації прав людини незалежно від статі, зафіксованої у свідоцтві про народження й паспорті.

Ми пов'язуємо гендерні дослідження з аналізом права і провадженням державної політики, оскільки в ньому наявні елементи експертного аналізу. Безперечно, предметом дослідження має бути ефективність застосування механізмів регулювання й регламентації тих чи інших сфер правових відносин, які напряду або опосередковано впливають на соціально-правовий статус громадян, їхній доступ до ресурсів, міру й можливість реалізації ними

всіх громадянських прав. Особливість гендерної експертизи (порівняно з іншими видами експертного аналізу державної політики) полягає в тому, що вона є дослідженням, спрямованим на дотримання рівності прав та можливостей громадян незалежно від їхньої соціальної статі. З огляду на це такий вид експертизи має надзвичайно широке поле застосування, зачіпає тематично різні економіко-галузеві й соціальні аспекти законотворчості та адміністративно-управлінських процесів. У цьому ми вбачаємо типологічну відмінність гендерної експертизи від інших видів експертних робіт.

Метою гендерної експертизи є не права жінок як окремої категорії громадян, а ширше поняття – гендерна рівність – як гармонізація правових статусів чоловіка і жінки. Дискримінація, таким чином, може бути також операціоналізована як розбіжність між правами та обов'язками залежно від ознаки статі, що спричиняє зниження правового й соціального статусу окремої групи громадян.

Історично склалося так, що Україна (як й інші країни) зазнає найбільших проблем у сфері порушення прав громадян саме у зв'язку з ознакою належності до жіночої статі. З огляду на це гендерний аналіз законодавства, що перебуває під сильним впливом жіночого руху, переважно орієнтований на права жінок і покликаний мінімізувати для них соціальні втрати. Але цей самий принцип повинен застосовуватися і щодо розгляду випадків порушення прав чоловіків у зв'язку з ознакою біологічної і/або соціальної статі [199]. Таким чином, питання, пов'язані з необхідністю підвищення правового статусу чоловіка в досягненні гендерної рівності даватимуть користь усьому людству, а також будуть органічно включені до сфери аналізу.

Тож у процесі проведення гендерної експертизи щоразу треба розпочинати аналіз з оцінки того, як новий закон, що ухвалюється, впливатиме на погіршення або покращення соціально-економічного становища усіх чоловіків і жінок у цілому, а не як окремих груп (це доречно лише в деяких випадках). Дуже часто трапляється, що заходи, наприклад, політики у сфері оподаткування громадян можуть спричинити поліпшення становища жінок

однієї групи за рахунок іншої. Саме тому необхідно впроваджувати шкалу (у графічному зображенні – вектор), що вимірюватиме, як та чи інша норма позначиться на соціально-економічному статусі кожної гендерної групи (як у цілому, так і окремо). Порушення прав за ознакою статі може проявитися для окремо взятої релігійної або професійної групи громадян, або громадян, які проживають на певній території, або якоїсь конкретної групи з низькими чи високими доходами. У тому випадку, якщо законодавчі заходи призводять до зменшення заробітної плати для якоїсь групи жінок порівняно з попереднім моментом, до обмеження виходу на ринок праці порівняно з іншими групами жінок / чоловіків, вони мають бути оцінені як дискримінаційні й потребують уживання відповідних заходів. Для країн перехідного періоду унеможлиблюється раз і назавжди ухвалити закон про гендерну симетрію або асиметрію прав, проте це необхідно, оскільки гендерна природа права надскладна. Правові системи країн перехідного періоду зазнають значних змін, тому існує потреба в більш диференційованому підході в процесі вибору принципів операціоналізації понять “гендерна рівність” і “дискримінація за ознакою статі” [33].

Безпосередня й конкретна мета гендерної експертизи – це оцінка законодавства та розробка рекомендацій для органів влади, залучених до законотворчості. У цьому випадку предметом гендерної експертизи законодавства передусім стають документи й діяльність державних органів як основного механізму реалізації державної влади. Проте ми також включаємо до сфери предметного аналізу й правову поведінку громадян, правосвідомість, а також увесь комплекс соціально-економічних, культурних і політичних відносин, що забезпечують конструювання гендерної взаємодії. Саме таке широке визначення предмета аналізу дозволяє визначити об'єктом гендерної експертизи всю сферу громадських стосунків і соціальних норм [284].

Слід розрізняти два типи аналізу - економічний і політологічний. Як відомо, формування у 80-х рр. XX століття двох нових напрямів у західній політичній науці – Policy Analysis, Public Policy Analysis - було пов'язано з

кризою і неефективністю реалізації державою узятих на себе функцій. Політична наука переважно займалася структурами державної влади і мало звертала увагу на те, як ці структури визначають результати реалізації тих або інших типів політики (Public Policy). До цього всі питання щодо ухвалення рішень державою переважно знаходилися у сфері економічної науки й спиралися виключно на традиційні економічні обґрунтування. Як зазначено в нових дослідженнях, панівний напрям аналізу держав загального добробуту піддається різкій критиці через використання методології, що не враховує гендерний чинник. В Україні ці типи аналізу з вивчення закономірностей сучасного процесу в його гендерному аспекті та ролі ЗМІ як основного інституту гендерної соціалізації доки перебувають на стадії переосмислення світового досвіду. До ряду чітко прописаних норм належать і такі, що не можуть бути реалізовані в силу масовості їх невиконання, оскільки не забезпечені ресурсами, передусім економічними.

Особливий тип норм - це норми, які можуть бути інтерпретовані двоїсто залежно від того, як трактують юристи рівність за ознакою статті. Гендерна експертиза, як процес оцінки й моніторингу, є головним засобом упровадження гендерного підходу та впровадження гендерно чутливої політики. Гендерна експертиза має бути спрямована на оцінювання прояву, виникнення або згладжування фактів дискримінації як за біологічною, так і соціальною статтю; на регулювання системи гендерних стосунків і впливу цих заходів на забезпечення рівності прав та обов'язків громадян. Гендерна експертиза має бути одним із конкретних механізмів з реалізації прав людини [208].

Утім, незважаючи на ухвалення Україною документів, обумовлених міжнародними зобов'язаннями, під час підготовки у 2000 році до спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН було визнано, що гендерні проблеми не є пріоритетними; гендерна свідомість відсутня на всіх рівнях суспільства; за роки реформ жінки реально втратили свої позиції в економіці, соціальному захисті, на рівні ухвалення рішень; Україна не в повному обсязі виконує взяті

зобов'язання. На рівні нормативних документів законодавство досі не збалансоване.

Визначення соціально значущих показників оцінювання та експертизи має ґрунтуватися на принципах комплексного обліку всіх чинників, які викликають інтерес у громадян і суспільства в цілому або в окремих найбільш важливих групах. Тому гендерна експертиза має бути основною частиною соціальної експертизи, що включає гендерний бюджет, ведення домашнього господарства й планування сім'ї.

Наприклад, екологічні показники, що визначають забруднення небезпечними речовинами, дія шкідливих чинників неприродного (техногенного) і природного походження можуть істотно впливати на показники народжуваності й смертності, на рівень захворюваності чоловіків і жінок тощо. При цьому несприятливі чинники можуть неоднаково впливати на представників тієї чи іншої статі. У такому разі гендерна експертиза може рекомендувати різні (фактично нерівні) суми грошових коштів, що направляються на підтримку санітарно-медичних або інших соціально-економічних заходів для тих або інших груп чоловіків і жінок.

Слід зазначити, що попереднє виявлення контексту наявних проблем, викликаних гендерною асиметрією, має бути обов'язково враховане під час підготовки законопроектів і соціально значущих державних рішень. Держава зобов'язана розробити й реалізувати додаткові заходи з вирівнювання гендерного балансу.

Відсутність гендерної експертизи в рамках державної політики призводить до соціальних ризиків:

- неповного використання трудового потенціалу через відмови частини громадян від участі в трудових відносинах;
- зростання соціальної напруженості і, як наслідок, – витіснення частини працездатних громадян з ринку праці через кризу в галузях господарства з переважним використанням праці осіб однієї статі, що

призводить до невинправданого гендерного дисбалансу в окремих галузях господарства;

- зниження народжуваності за відносного зростання маргінальної народжуваності й подальшого зростання витрат на забезпечення дітей, що залишилися без піклування батьків і боротьбу зі злочинністю;
- погіршенню якості життя дітей [8; 24; 198].

Відкритість процедури гендерної експертизи забезпечить профілактику безвідповідальних рішень і дій окремих структур влади на всіх рівнях державного управління. Крім того, гендерна експертиза може стати гарною школою управління для усіх учасників процесу. До того ж, гендерний аналіз дозволяє не лише окреслити сфери обмежень цивільних залежно від статі, але й проаналізувати як саме і якими засобами держава позбавляє громадян тих або інших прав залежно від соціальної статі.

Тож цей вид експертизи має свої особливі цілі:

- виявити причини гендерного дисбалансу, зокрнма й внутрішньогендерний дисбаланс соціуму;
- визначити механізми виникнення гендерного дисбалансу;
- спрогнозувати тенденції та перспективи розвитку гендерних відносин;
- виробити рекомендації з відновлення гендерної рівноваги та рівноправ'я.

Система показників гендерної експертизи залежить від специфіки соціального факту, що вивчається, об'єкта експертизи. Гендерна експертиза законів, указів, постанов органів управління державного, регіонального та муніципального рівнів може застосовувати також якісний аналіз. Показники в цьому випадку, пов'язані з предметом закону, указу, постанови, описують рівність можливостей чоловіків і жінок у сферах освіти, праці, політики, побуту і внутрісімейних стосунків.

Закони виступають одним з основних механізмів формування гендерних відносин, як стосунків, що формують і розподіляють владу й ресурси між

репродуктивною та продуктивною сферами людського життя. Стать, як характеристика норм права, виступає ознакою соціальної диференціації, соціальної нерівності й обмеження прав громадян. Це зумовлює необхідність відстежування паритетного представництва чоловіків і жінок в усіх структурах влади, рівного доступу до процесу ухвалення державних рішень і рівної відповідальності [66; 181].

Гендерна експертиза законодавства може бути використана не лише як метод аналізу, але і як елемент державного управління. Завданнями експертизи законодавства є:

- аналіз гарантій реального здійснення гендерної симетрії, ефективності застосування державних механізмів у регулюванні й регламентації гендерних відносин, що прямим або непрямым чином визначають або впливають на соціально-правовий статус громадян;
- аналіз міри й можливості реалізації всіх громадянських прав залежно від статі, рівності прав, міри відповідальності й можливостей для їх здійснення;
- аналіз правових гарантій доступу громадян до тих або інших ресурсів;
- аналіз співвідношення цивільної самосвідомості (включаючи правосвідомість) і правової поведінки громадян у гендерному аспекті;
- аналіз наявності умов для реалізації творчого потенціалу як чоловіків, так і жінок [78; 200; 213].

Гендерна експертиза законодавчих актів повинна мати не рекомендаційний, а обов'язковий характер з вимогою закріплення на законодавчому рівні. Актуальності набуває також гендерна експертиза усіх чинних законів України. Приведення їх у відповідність з конвенціями ООН і міжнародними договорами щодо становища чоловіків і жінок, ратифікованими українською стороною. Це завдання ускладнюється тим, що, по- перше, обсяг законодавчих актів надзвичайно великий, по-друге,

необхідність проведення такої експертизи ще не затвердилася в суспільній свідомості, по-третє, потрібно значне фінансування цієї діяльності.

Особливої уваги вимагає гендерний аналіз трудового законодавства. Реальна соціально-захисна функція трудового права в гендерному аспекті в умовах змінюваних відносин власності та найму вимагає модернізації та адаптації низки сучасних законодавчих норм[99; 117; 129] .

Серед зовні гендерно нейтральних, але таких, що мають фактичну диференціацію за ознакою статі, слід зазначити проблему запровадження кваліфікаційного іспиту для працівників, що мають тривалу перерву в роботі. Це стосується жінок, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною до 3-х років. Вони потрапляють у зону ризику й можуть бути звільнені через кваліфікаційне відставання.

Найбільш гендерно чутливою сферою трудового законодавства є потреба в регулюванні просування жінок по службі. До пріоритетних механізмів належить розширення підготовки жіночих лідерів для підприємницького та управлінського секторів, запровадження системи відкритих конкурсів на посади з обов'язковою участю жінок і переважним правом їх призначення за умов рівних кваліфікацій, а також широке використання колективних угод і договорів у цьому напрямі.

У цьому контексті важливе значення має Закон України “Про колективні угоди та договори” від 23 лютого 2023 р. № 2937-IX, який створює нормативну основу для інтеграції принципів гендерної рівності в договірну практику між працівниками й роботодавцями [166]. Окрему увагу до інклюзивності – зокрема до забезпечення рівного доступу до інфраструктури та професійних можливостей – приділено також у Національній стратегії із створення безбар’єрного простору в Україні на період до 2030 року [172].

Гендерна експертиза законодавства про ЗМІ – це нова й порівняно молода галузь права, проте вже немало зроблено щодо просвіти про принцип рівноправ'я статі та подолання дискримінації у сфері телевізійної і радіомовної реклами. Змістове наповнення публікацій на сьогодні залишається основною

проблемою роботи ЗМІ, які зображують жінку в принизливому або негативному контексті, що призводить до знецінення її соціального статусу, підривання довіри як до людини і професіонала, зокрема на державній службі. Нині не без допомоги ЗМІ у більшості випадків відсутній збалансований образ матерів, жінок різного віку, що ведуть активне розмаїте життя, не показують їхнього величезного внеску в життя суспільства. Комерційні передачі зображують жінок головним чином як споживачок. Картини насильства, приниження, а іноді й порнографічна продукція (особливо в зарубіжних кінофільмах і засобах масової інформації) також негативно впливають на соціальній самопочуття жінок, їхню роль у політиці.

Держава, суспільство повинні піклуватися про те, щоб жінка була зацікавлена в реалізації материнської, виробничої і громадської функцій. Цю лінію доцільно проводити як на законодавчому рівні, так і в економічному, соціальному та духовному житті.

Жіночі видання ні в якому разі не замінять загальних суспільно-політичних та інформаційних. Необхідно вимагати, щоб гендерна тематика стала обов'язковою для будь-якого видання гуманітарного профілю. Сьогодні, на жаль, маємо лише одиничні матеріали з гендерної тематики.

Перспективним напрямом у роботі ЗМІ могли б стати підготовка й поширення матеріалів про жінок-керівників, про досвід поєднання ними сімейної, громадської, виробничої та інших функцій, поєднання державної та ділової діяльності і свого багатого життєвого й політичного досвіду. Такі матеріали могли б доповнюватися нарисами про жінок-військових, жінок, які працюють у благодійних, громадських організаціях тощо. Уже сама поява жінок-депутатів, героїв праці і війни на екранах і сторінках періодичних видань, в ефірі телемарафонів зміцнюватиме впевненість тисяч інших жінок у їхній боротьбі за соціальну рівність.

Засобам масової інформації необхідно враховувати зв'язок демографічної ситуації в країні з проблемами "старіння" населення, з віковим чинником працездатності громадян (передусім жінок, що живуть в середньому

на 10 років довше за чоловіків), розглядати працездатних немолодих жінок як цінний трудовий ресурс, у тому числі - на державній службі.

Ще один важливий аспект допомоги телебачення, періодичних видань та інтернет-мереж жінкам у їхньому просуванні на державній службі полягає в заохоченні справедливого розподілу сімейних обов'язків між подружжям. Тиражування сюжетів, у яких головна увага приділялася б рівності, викорінюванню всіх форм насильства щодо жінок, грубого ставлення до дітей.

Сучасний український ринок праці характеризується стійкою горизонтальною та вертикальною гендерною сегрегацією, яка зумовлює обмеження для жінок у доступі до певних професій, особливо з вищим рівнем оплати праці та управлінськими повноваженнями. Як свідчать дані Державної служби України з питань праці, значні диспропорції зберігаються в оплаті праці жінок і чоловіків: у середньому жінки отримують на 18–25% менше, ніж чоловіки на аналогічних посадах. Також фіксується низький рівень представництва жінок у технічних і промислових спеціальностях, тоді як у гуманітарному секторі, освіті, охороні здоров'я жінки значно переважають, що водночас супроводжується нижчим рівнем заробітних плат у цих галузях [29].

Серед проблем, які могли б розв'язуватися за допомогою засобів масової інформації, – державна підготовка фахівців з гендерної проблематики та прав жінок. При цьому особливо цінними, з позиції інтересів жінок, могли б бути виступи політичних керівників, учених з проблема гендерного рівноправ'я. Просування до гендерної рівності зовсім не суперечить збереженню мужності. Навпаки, важливо усвідомити й розвивати чоловічий потенціал як активний ресурс у досягненні позитивних змін у сфері гендерних відносин [184; 190].

У формуванні громадської думки з усунення стереотипних гендерно-расових відносин, як переконують результати соціологічних досліджень, чималу роль відіграє діяльність політичних партій, громадських об'єднань, груп, масмедіа. Політичні партії та інші громадські об'єднання, що нині не виконують зазначеної конституційної норми, також не використовують або майже не використовують творчого ресурсу жінок у своїй діяльності.

У зв'язку з нагальною необхідністю того, щоб суспільство було готове сприймати кар'єру жінки як закономірне прагнення, жіночий рух в Україні намагається створювати позитивну громадську думку навколо питання про участь жінки в управлінні державою. Важливим напрямом тут стало лобіювання інтересів жінок, яких висувують на вищі державні посади. Цьому неабиякою мірою може сприяти суспільно-політична активність жінок, що йде "знизу", з усвідомлення необхідної участі у справах держави на основі демократичних правових принципів. Інституціоналізація такої участі – це вже не розрізнена мережа громадських організацій, а досить консолідована система. Укрупнення, об'єднання жіночих організацій, що відбувається останніми роками, не лише реформувало їх структурно, але й показало їхню справжню суспільно-соціальну значущість у справі соціального партнерства між мережею незалежних громадських організацій і державними структурами [69; 178; 209].

Жіночі організації за допомогою інших громадських об'єднань, зокрема профспілкових організацій, стали інструментом у вирішенні багатьох соціальних питань, показали, що політика потребує гендерної стратегії.

Статус гендерної соціалізації, що сьогодні розширюється, охоплює вже не стільки юридичні норми, скільки легалізацію політичних та економічних прав. Показовим є зв'язок між ознакою статі й характером інституціональних змін в органах державної влади. Так, наприклад, роль міністра із соціальних питань змінювалася залежно від того, яке значення надавалося їй у сфері соціальної політики. Така послідовність призначень підтверджує тезу про наявність гендерного цензу в кадровій політиці під час призначень на вищі пости в державі. Гендерна нерівність у розподілі кадрових ресурсів віддає пріоритет спочатку базовому критерію інституціоналізації політичних можливостей для тих сфер, які складаються з громадян чоловічої статі. Розрізненість жіночих організацій обертається проти них самих. Тому, на наш погляд, завдання консолідації та координації жіночих організацій є найважливішим. Жінки проходять свій іноді дуже важкий шлях до політичної

кар'єри, причому без належної міри солідарності, а ще частіше і без масової громадської підтримки, якими набагато активніше послуговуються чоловіки.

Стереотипи щодо жіночності та мужності не лише впливають на формування особистості, а й нав'язують людям певні психологічні риси, моделі поведінки, типи діяльності та професії залежно від їхньої статі. У межах традиційного суспільства саме біологічна стать, а не індивідуальні якості особи, визначає її життєвий шлях.

У сучасних концепціях державної кадрової політики досі спостерігається відсутність гендерного компонента в оцінці та застосуванні кадрових технологій, що стримує розвиток справді інклюзивного публічного управління. Як справедливо зауважує автор, державна політика у сфері зайнятості часто відтворює традиційні стереотипи, не враховуючи потреби та особливості жінок і чоловіків, що унеможливлює забезпечення збалансованої участі обох статей у системі управління [198].

Таким чином, у суспільстві кінця ХХ століття відбувається стійке падіння рівня довіри громадської думки електорату до виборчих рухів та їх лідерів. Реалізація інтелектуально-професійного потенціалу жіночих кадрів у сфері державного управління – процес складний і суперечливий, оскільки незмінно пов'язаний із впливом на нього багатьох чинників, передбачати які заздалегідь не завжди можливо.

Але демографічна ситуація, що складається в країні, як не парадоксально це звучить, з одного боку, випереджає виниклі в 90-і роки визначення "фемінізації державної служби". З іншого боку, динаміка скорочення жіночих кадрів у сфері державного управління створює об'єктивні підстави для твердження, що мета з досягнення рівного представництва чоловіків і жінок в ухваленні державних рішень досягається як правило на професійній основі. Саме тому з боку держави потрібно впроваджувати політику з підготовки, перепідготовки й підвищення рівня кваліфікації управлінських кадрів серед жіночого персоналу. Вона має шанси на успіх, відкриває реальну можливість

практичних дій для істотного зменшення диспропорції в структурі кадрів на різних державних посадах, у тому числі на вищих [24; 31].

Згідно з даними Державної служби статистики України, станом на початок 2023 року чисельність жінок в Україні перевищує чисельність чоловіків: жінки становлять близько 53% постійного населення. Така демографічна структура підсилює аргументацію щодо необхідності рівного політичного представництва та гендерно орієнтованої державної політики [221].

Тож важливий комплексний підхід до розв'язання цієї непрості проблеми, який став би складовою, органічною частиною загальної концепції трудової зайнятості, зокрема жіночої.

Сама ж концепція повинна мати установку на підготовку й перепідготовку жіночих кадрів з числа досвідчених управлінців, що обіймають середні та провідні державні посади. Ще одна складова названої концепції – формування широкої мережі представництва жінок на посади. Зрозуміло, що реалізація цієї установки можлива лише за умови цілеспрямованої державної політики з підготовки жіночих кадрів на зазначені посади.

Аналіз останніх досліджень, що стосуються проблем професіоналізму державних службовців, показує, що абсолютно відсутній облік природних властивостей жінок у процесі їх кар'єрного зростання. Якщо розглядати типологію професіоналізму персоналу в контексті двох чинників: професійно-статусних досягнень і перспектив, а також мотивації праці, то дослідження буде повним за умови гендерного підходу до цих характеристик.

Ми відмічаємо, що трудова мотивація більш низька у виконавців і фахівців-виконавців, виділяючи при цьому наймолодші групи. Але ми додамо, що ця група цікава для розуміння гендерного підходу державної кадрової політики, бо до її складу входять дівчата та молоді жінки. У своєму висновку про те, що тенденція до омолодження апарату повинна супроводжуватися посиленням внутрішньої мотивації професійної діяльності у сфері

державного управління, закладається одна з причин продовження традиційного підходу до проблеми жіночих кадрів і відповідних нерівних можливостей для самореалізації та професійної активності молоді.

Таким чином, під “задоволенням від праці” розуміється позитивний емоційний стан людини у досягненні головних цілей шляхом професійної діяльності”, у чому слід бачити причину небажання багатьох молодих жінок народжувати дітей, не здобувши тих чи інших рівнів кар'єрного зростання, що дуже важливо враховувати в умовах ринку. Вітчизняна традиція дослідників кадрової політики пов'язана з місцем і роллю сім'ї в суспільстві, вона історично розглядається в контексті тріади: людина - сім'я - праця.

Проте досі, незважаючи на серйозні зміни правових норм щодо дотримання рівних сімейних обов'язків на основі чинного Кодексу про шлюб та сім'ю України, має місце розподіл установок на “адміністраторів” і “фахівців” з точки зору планування професійної кар'єри і планування посадової кар'єри без урахування планування сім'ї. У цьому якраз і очевидна сутнісна роль гендерного підходу державної кадрової політики.

4.3. Соціально-інституціональний механізм формування гендерної державної кадрової політики

Кар'єра людини вибудовується не відразу. Вона має свої етапи (вибір, народження, розвиток, згасання) і тісно пов'язана з віком і циклами професійного життя людини. Але, віддаючи перевагу рівним правам, людині, особі, ми повинні в досягненні рівних можливостей враховувати й гендерний чинник. Тільки врахування усіх цих взаємозв'язків у комплексі дозволяє цілеспрямовано використати технологію управління кар'єрою в роботі з кадрами. Дослідження підтверджують, що навіть досягнувши пенсійного віку, закінчивши і посадову, і професійну кар'єру лише кожен п'ятий державний службовець вважає, що він досяг своєї мети в посадовому зростанні. Значна ж частина державних службовців у віці 60 років (44,3%) вважає, що плани щодо

посадового зростання так і залишилися кар'єрою-мрією, кар'єрою-бажанням. Серед опитаних державних службовців тільки 13% вважають, що в них з посадовою кар'єрою все добре, причому серед них чоловіки склали 8,3%, а жінки - 16,3%.

Таким чином, сама еволюція формування професійного й інтелектуального ресурсу жіночих кадрів має достатній вітчизняний досвід самореалізації мотивації їх праці на рівній з чоловіками професійній основі. Прагматичний матеріал гендерного підходу в роботі з кадрами визначений та виключає абстрактне тлумачення проблеми нерівності чоловіків і жінок.

Залучення інтелектуального професійного потенціалу жіночих кадрів до сфери державного управління відбувається на тлі ускладнення соціально-економічної ситуації та наслідків кризи кадрової політики, що й спричиняє неможливість реалізації накопиченого досвіду.

Зарубіжні дослідники, які вивчають чинники службової кар'єри, дійшли висновку: жінки, що прагнуть професійного кар'єрного зростання, повинні приділяти головну увагу підвищенню ділової кваліфікації й освіти, а честолюбні чоловіки можуть просунутися по службі, склавши компанію своєму босові для виходу в ресторан або гри в гольф [32]. І хоча подібні спостереження на перший погляд, недостатньо переконливі, проте вчені стверджують, що такі гендерні відмінності на шляху до кар'єри мають місце. У той же час, на думку соціологів державної служби, для еліти вищого рівня найбільш важливими є психологія, а також чоловічий політичний досвід, який історично, як правило, старший від жіночого й саме тому багатший [30].

У зв'язку з цим практика усвідомленого й цілеспрямованого включення жінок у систему кадрової підготовки державних службовців вищого рівня дозволить забезпечити на макрорівні оптимальні шляхи використання їх професійного кадрового потенціалу й компетентності передусім у сфері соціального управління; а на мікрорівні - створити оптимальні умови для самореалізації жінки. Сьогодні для професійного зростання жінок важливі нові технології в оптимізації службової кар'єри, в основу якої має бути

покладений механізм правового регулювання відносин між державою і службовцями.

Для усвідомлення результатів соціального аналізу професійної підготовки державних службовців з числа чоловіків і жінок, необхідно виявити чинники, що обумовлюють:

- необхідність здобуття вищої освіти як необхідної умови заміщення посад державної служби;
- необхідність перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців.

Кількісна перевага жінок спостерігається також у державних закладах вищої освіти, а серед аспірантів і докторантів, навпаки, більше чоловіків (співвідношення чоловіків і жінок тут відповідно – 1,4 до 1 та 1,8 до 1). Але чисельність кандидатів і, зокрема докторів наук, істотно не впливає на питому вагу фахівців з вищою освітою на державній службі. Як бачимо, у цілому освітній рівень жінок не є перешкодою для заміщення ними посад державної служби.

Змінювані стереотипи щодо статевої нерівності в структурах адміністративно-управлінського апарату слід було б розглядати як базовий механізм реалізації одного з важливих принципів кадрового забезпечення державної служби, що реформується, і планування кар'єри її службовців. З урахуванням цих обставин держава має бути зацікавлена в тому, щоб цілеспрямовано забезпечувати пропорційне представництво чоловіків і жінок на всіх рівнях державного управління.

Що буде з країною, у якому напрямі вона розвиватиметься, – вирішують в основному чоловіки, що негативним чином може позначатися передусім на становищі жінок: заробітній платі, здоров'ї та способі життя.

Тенденція до переходу частини чоловіків-керівників, які працюють на вищих державних посадах, у більш прибуткові приватні структури і створює необхідність підтримки кваліфікаційних здібностей жінок для службової кар'єри. Ці та інші обставини спонукають державу до створення цільових

програм, що передбачають відповідно розмежування практики навчання жінок за трьома напрямками: підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації [30].

Для жінок, які перебувають на державній службі і мали перерву в роботі за сімейними обставинами, ця форма навчання має величезне значення. По-перше, жінка відновлює своє професійне зростання на сучасному рівні. По-друге, короткі, інтенсивні форми навчальної роботи на курсах не вимагають тривалої відсутності далеко від будинку та дітей.

Важливо підкреслити, що професійне зростання жінок-матерів на державній службі на відміну від чоловіків, як правило, не може відбуватися самопливно. Для користі справи органи державної влади, їх кадрові служби мають ініціювати планування кар'єри перспективних жінок, які мають неповнолітніх дітей. В економічно розвинених країнах діють програми з відстоювання прав жінок. Гендерний аспект, наприклад, ураховує одна з найбільших світових нафтових компаній – британсько-голландський концерн “Ройл Дач Шелл”, що виступила зі спеціальною заявою.

В Україні у зв'язку зі зміною економічної моделі та політичної системи доводиться враховувати особливості припливу молодих фахівців, у тому числі жінок, і збереження досвідчених фахівців середньої ланки зі старшого покоління. Керівники всіх рівнів розуміють необхідність цілеспрямованого навчання жінок, що сприятиме їхнім широким можливостям у сфері державного управління.

Особливо показовою в цьому аспекті є активність європейської мережі жіночої освіти, Міжнародної жіночої асоціації азійсько-тихоокеанського регіону, Середземного гендерного центру (м. Афіни), мережі гендерних центрів як в Україні так і в інших європейських державах, що постійно розширюється. Така орієнтація – результат підсумкових рішень Всесвітньої конференції 1995 року в Пекіні.

У зв'язку з цим, поза сумнівом, заслуговує на увагу організаторська, діяльність Ради Європи, зокрема такий її напрям як транснаціональна стратегія підготовки кадрів для державної служби.

У Швеції особлива увага приділялася й приділяється збільшенню чисельності жінок у виконавчих структурах на місцевому адміністративному рівні. У країні практикуються спецкурси з навчання жіночих кадрів державної служби середньої ланки, в також приділяється істотна увага тій категорії жінок, яка з різних причин вимушена переривати державну службу. Досвід цієї держави, як й інших скандинавських держав, заслуговує на популяризацію в Україні.

У США, розроблена відділом персоналу управління, федеральна Програма рівних прав і рівних можливостей діє з 80-х років. Вона не лише передбачає персональну відповідальність керівників за її реалізацію, але й надає реальну можливість самим жінкам просуватися службовими сходами. У країні широко застосовуються гнучкі моделі перепрофілювання фахівців, їх перехід на виконання інших, складніших посадових обов'язків, що дозволяє жінкам гідно представляти себе у сфері державного управління. Національний досвід Америки свідчить про результативність практики закріплення професійних навичок персоналу управління за допомогою мобільної підготовки кадрів. На основі Федеральної президентської програми розроблена низка цільових програм, зокрема Програма жіночого лідерства [21; 22].

Усе це важливо з точки зору визнання й збільшення внеску жінок у справу загальносвітового розвитку, а також для ліквідації невідповідності між становищем жінок і практикою в області розвитку. Робота ведеться також у співпраці з Фондом ООН для розвитку в інтересах жінок (ЮНІФЕМ). Одне зі значних досягнень цього Фонду полягає “у формуванні мереж і зв'язків, що сприяють розширенню можливостей жінок, проведенню політичних реформ і забезпеченню розвитку з урахуванням гендерного чинника”. Адаптація цієї інформації для України не лише можлива, а й конче потрібна.

Проте питанню практичної підготовки жіночих кадрів з метою заміщення ними вищих державних посад в країні тривалий час не приділялося достатньої уваги, що суперечить Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [160].

Це частково відбувалося ще й тому, що в нових умовах ефективніше спрацьовував інтерес приватних структур. У складний економічний період необхідно, хоча зовсім не просто, говорити про систему жіночої освіти з адресним фінансуванням спеціалізованих програм. Для порівняння зазначимо, що у Франції тільки в 2021 році на підвищення кваліфікації та перепідготовку 1602 державних службовців було витрачено 8 088 мільйонів євро.

Проте адміністративна реформа, що включає організацію нової системи підготовки державних службовців, у тому числі й систему перепідготовки фахівців усіх рангів і рівнів, поки що не сприяла розробленню практичних заходів щодо вирівнювання стартових можливостей у кар'єрі чоловіка і жінки на державній службі. Хоча рівних стартових умов апріорі в житті не буде, бо в найактивніший період свого життя жінка віддає перевагу дітям; сім'ї (у цьому зацікавлено усе суспільство). Але з часом ця диспропорція може вирівнятися, якщо держава насправді паралельно розвиватиме нові технології щодо гендерного підходу у формуванні бюджету, що зі свого боку кардинально змінить статус домашньої праці й ведення домашнього господарювання.

З точки зору гендерної відмінності, а також зважаючи на природні особливості чоловіків і жінок, саме тут закладені об'єктивні причини кар'єрного відставання жінок від чоловіків. У зв'язку з тим, що післядипломна освіта на практиці повинна враховувати реальну потребу фахівців на ринку праці, кон'юнктуру, що постійно коливається, система має бути дуже мобільною, не занадто жорсткою, здатною змінюватися, не змінюючи ті принципи, на яких вона ґрунтується [190]. Вона повинна враховувати також фінансові можливості, тобто орієнтуватися на те, щоб обмеженість у фінансах

не позначилася на головному: якості підготовки жінок-матерів, які обіймають молодші, середні й провідні державні посади, і гідному підвищенні по службі.

Ось чому вкрай важливо, на наш погляд, у рамках ухвалених нормативних актів і урядових розпоряджень у сфері державної служби, виділити серед найбільш пріоритетних питання післядипломної освіти. Упровадження цього заходу дозволило б молодим фахівцям побачити привабливість і перспективність кар'єри державного службовця. Якщо ж усе залишиться по-старому, то виникає побоювання, що покоління випускників ХХІ століття не виявить належної цікавості до кар'єри в структурах державного апарату, чого допустити не можна.

Система жіночої освіти не може повноцінно розвиватися, якщо не спиратиметься на розробки гендерної соціології як на своє наукове підґрунтя. Треба, таким чином, мати гендерне забезпечення цієї системи. Настає новий етап, коли традиційно “суто жіночими проблемами” почала все активніше цікавитися гуманітарна наука в цілому.

Для з'ясування та вирішення всього комплексу порушуваних питань, серйозне значення має розвиток наукових досліджень гендерних проблем у галузі фемінології. У широкому розумінні наявна наукова база системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців повинна узгоджуватися з практикою прогнозування ситуації у царині жіночих управлінських кадрів у майбутньому. Важливо, що відсутність науково обґрунтованої прогностики може негативно позначитися на стратегії пошуку оптимальної моделі професійного зростання жінок як державних службовців [190].

Наука нині відстає у виробленні концептуальних підходів до гендерних досліджень, орієнтованих на аналіз становища громадян не лише у сфері праці та суспільного життя, але й реальної участі громадян в управлінському процесі (за гендерною ознакою). Вважаємо, що науково-дослідна робота повинна ґрунтуватися на продовженні самих наукових досліджень, результативність яких навряд чи можлива без значних методологічних напрацювань і

методичного інструментарію та фінансової підтримки лекційних курсів, семінарських занять й інших видів педагогічної практики з відповідними аспектами гендерної проблематики.

Окрім перерахованого, потрібні деякі спеціальні розробки. Про це свідчить, наприклад, досвід роботи Міністерства державної служби Великобританії; розробки, пов'язані безпосередньо з гендерним підходом до реєстру державних службовців і до табеля про ранги останніх, з урахуванням статевих особливостей претендентів на державні посади.

Отже, ефективність підготовки жіночих кадрів для заміщення ними вакансій державних посад різних рівнів визначається наявністю системи їх підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Організація роботи за цим профілем за диференційованими програмами та відповідно до планів закладів вищої освіти має принципове значення. Вона забезпечує певній категорії здібних жінок, які виявили себе на роботі в органах влади, просуванню в ролі керівників різного рівня.

У зв'язку з цим виникає необхідність виділити основні напрями роботи, з яких могло б відбуватися становлення системи підготовки кадрів з числа жінок за відповідною програмою. Зняття штучних бар'єрів по відношенню до тих жінок, які виявили себе у службовій кар'єрі, професійній зрілості, здатності до підвищення своєї кваліфікації, сприяють:

- підвищення на посаді (з відповідним підвищенням заробітної плати) за підсумками успішного закінчення курсу навчання;
- облік професійного рівня та кваліфікаційного досвіду роботи жінок на державній службі (а не вікового цензу);
- створення оптимальних умов для поєднання навчання й піклування про дітей, для чого необхідно використати апробований на практиці досвід організації навчання на курсах підвищення кваліфікації з канікулярним відпочинком матері і дитини;
- створення умов для відповідних дослідницьких робіт, занять наукою тощо.

У цілому все це складає основу гендерного підходу державної кадрової політики й, безумовно, може допомогти талановитим жінкам здолати невпевненість щодо перспектив своєї кар'єри.

Таким чином, для українських жінок, що заміщають вакантні державні посади, на відміну від державних службовців зарубіжних країн, проблема полягає не в тому, щоб здолати наявну дискримінацію відносно рівної заробітної плати або відносно самої роботи на державній службі. Для державної служби України проблема полягає, з одного боку, у тому, щоб підвищення кваліфікації розглядалося як один із необхідних чинників кар'єрного зростання, а з іншого, - щоб шлях подолання наявної гендерної диспропорції в структурі адміністративно-управлінської еліти визначався цілеспрямованою державною кадровою політикою. Ця точка зору, безумовно, ґрунтується на двох складових: плануванні сім'ї та плануванні професійного кар'єрного зростання жінки-матері.

Отже, назріла соціально-політична проблема вимагає адекватної системи дій органів законодавчої та виконавчої влади, науки, засобів масової інформації, інших суб'єктів політики й громадської думки. Важливу роль відіграє організаційно-політична робота в усіх гілках державної влади та управління. Можна припустити, що роль державного чиновництва вищого рівня в новому тисячолітті буде пріоритетною в таких напрямках, як аналіз проблем, пошук компромісів і готовності до технологічних новацій на основі рівної, але різної природи чоловіків і жінок.

З огляду на обговорюваний у наукових колах перелік законопроектів та доктрину державної кадрової політики, що розробляється, в основі просування жінок по службі повинні лежати легітимні принципи діяльності через мережу жіночої освіти. Але багато чого залежить від політичних та економічних передумов; а також загальної культури українського соціуму.

Вітчизняний досвід характеризується проблематичністю перспективи просування жінки сходами службової кар'єри, особливо, якщо це кар'єра державного політичного керівника. Швидше за все, це пов'язано з такою

особливістю професійного зростання жінок, як їхня істотна залежність від соціально-економічних умов життя, від більшого, ніж на заході, числа чинників. Цей процес в умовах ринкових реформ ще не набув своєї об'єктивної значущості через те, що в нього недостатньо вбудований механізм економічного стимулювання. У більш загальному розумінні можна сказати, що проблема підготовки жіночих кадрів для заміщення ними вищих затверджуваних і обраних державних посад, відбиває в цілому кризовий стан державної кадрової політики в умовах ринкових реформ.

Водночас гендерна державна кадрова політика, що враховує, активний дітородний період жінки та її інтелектуально-професійний потенціал, дає також перспективи для просування жінок у сферу державного управління. Безумовно, подолання традиційної думки щодо статевих установок та ролей у життєдіяльності суспільства формує в жінок упевненість у затребуваності їхнього професійного та інтелектуального ресурсу в кар'єрному зростанні; у подоланні генетичної залежності від місця й ролі жінки з погляду традиційного чоловічого менталітету. Але при цьому необхідно пам'ятати, що тільки комплексне розуміння гендерного чинника в роботі з кадрами дозволить досягти пропорційного співвідношення чоловіків і жінок на вищих державних посадах на професійній основі й з урахуванням досвіду управлінської роботи. Ця диспропорція буде незмінною, якщо в роботі з жіночими кадрами не враховуватимуться мотивації материнства й дитинства про роль сім'ї та рівних сімейних обов'язків у побудові правового громадянського суспільства [195].

Наголошуємо, що жіночий рух зумів вплинути на зміну наявної системи соціостатевих відносин у суспільстві й державі, досягти певних успіхів. Вдалося здолати бар'єр відчуження жінок від представництва в державних і регіональних законодавчих та виконавчих органах державної влади. А це важливо, оскільки для жіночої еліти й усього жіночого руху України в цілому ця проблема є ключовою, оскільки йдеться не лише про широке залучення

жінок до державного життя, а й про безпосередню їхню участь в ухваленні державних рішень.

Перш ніж обговорювати обґрунтування активнішого використання гендерного ресурсу в державній політиці та управлінні в Україні, варто ще раз окреслити умови та передумови його реалізації. Як зазначають Говорун Т. В. та Кікінежді О. М., психологічні, соціальні та організаційні бар'єри значною мірою гальмують кар'єрне просування жінок, що зумовлює потребу у формуванні нових управлінських підходів на основі гендерної рівності [32]. На думку Гінни М., незважаючи на тривалі дискусії щодо стилів лідерства, вже сьогодні очевидно є необхідність ліквідації феномену “скляної стелі”, що ускладнює доступ жінок до вищих посад у системі публічного управління [31].

Цю позицію підтверджує і М. М. Білинська, яка у своїх дослідженнях наголошує, що вирішальним є не питання “що мають змінити жінки або чоловіки”, а – що мають змінити організації, щоб повноцінно реалізовувати інтелектуальний потенціал обох статей. Саме інституційна співпраця жінок і чоловіків має стати базою для подолання гендерних бар'єрів у публічному управлінні [11]. Для створення умов інтенсифікації застосування гендерного ресурсу в державній політиці та управління необхідно:

1. Формування соціально-інституціонального механізму підтримки політичної та економічної активності жінок і сімейної/домашньої активності чоловіків.
2. Подолання гендерних стереотипів та есенціалізму, який заснований на переконанні, що чоловіки й жінки від природи мають притаманні лише їм риси характеру, задатки та здібності, і що саме біологічна будова визначає їхню соціальну роль і життєвий шлях.
3. Запровадження на всіх рівнях і в організаціях усіх типів політики балансу сімейних і професійних ролей для працівників із сімейними обов'язками.
4. Проведення гендерної експертизи законодавчих актів, що дає змогу ще на стадії підготовки законопроектів аналізувати потенційний вплив

їх положень на різні гендерні групи та запобігати ухваленню нормативних документів, які можуть посилити гендерну нерівність у суспільстві й сімейних відносинах.

Загалом активніше використання гендерного ресурсу в державній політиці та управлінні виявляється найбільш результативним завдяки посиленню (empowerment) ролі жінок. Це означає розширення їхнього впливу на власне життя, зростання впевненості в собі, готовність брати відповідальність за вирішення не лише сімейних, а й суспільно значущих питань. Іншими словами, посилюється політична активність жінок.

З огляду на те, що гендерні відносини в сучасному суспільстві мають виразний політичний вимір, який виявляється у зіткненні інтересів жінок і чоловіків, політика екстенсивного використання гендерного ресурсу може розглядатися як політика “послаблення” жіночої спільноти. Такий підхід характерний для умов соціокультурної демодернізації, коли в соціально-управлінській сфері обмежується участь жінок у політичному житті. У результаті державна політика орієнтується переважно на реалізацію “чоловічих” пріоритетів, зокрема:

- зміцнення оборонного потенціалу;
- посилення геополітичних позицій держави;
- розвиток спорту вищих досягнень як прояву змагального духу.

Переважання державницьких завдань над розвитком особистості, що виникає внаслідок такого дисбалансу, здатне сприяти авторитаризації суспільства та політики. Це, своєю чергою, може призводити до зниження якості державного управління через відсутність здорової конкуренції та залучення до прийняття ключових рішень осіб, які не володіють достатніми управлінськими компетенціями.

У сфері економічної політики спостерігається посилення гендерної сегрегації в зайнятості й розрив у рівнях оплати жіночих і чоловічих професій. Запровадження роздільного навчання хлопчиків і дівчат призведе до падіння якості й продуктивності праці, відставання в розвитку науки та інноваційних

технологій, унаслідок чого через гендерну сегрегацію в зайнятості та освіті скоротяться можливості для професійної самореалізації й творчого самовираження, буде збільшуватися число втрачених можливостей і нерозкритих талантів у кожному новому поколінні.

У сфері сімейних відносин спостерігається зростання навантаження на жінок у веденні домашнього господарства через закріплення уявлення про те, що побутова праця – “не чоловіча справа”. Це спричиняє погіршення соціально-психологічного клімату в родині, поширення випадків домашнього насильства, зростання кількості розлучень і абортів, зниження рівня народжуваності, а також негативно позначається на якості життя дітей у сім'ях.

Умови, за яких гендерний ресурс державної політики та управління використовується екстенсивно, включають:

1. Поширення традиціоналістських уявлень про гендерні ролі та реалізація соціальної політики неліберального спрямування, що підсилює залежне становище жінок у суспільстві.
2. Відсутність урахування гендерних аспектів при формуванні політики зайнятості та регулюванні ринку праці.
3. Ігнорування міжнародних правових зобов'язань у сфері забезпечення прав жінок як складової прав людини.

Прийняття законодавчих актів, які закріплюють та відтворюють гендерну нерівність як у сімейному житті, так і в суспільстві загалом. Обидві запропоновані моделі застосування гендерного ресурсу державної політики й управління є ідеальними типами, що відбивають її протилежні полюси, задаючи певний континуум різноманітних варіацій. Один полюс – гендерно “сліпа” політика держави, інший – гендерно орієнтована. У темпоральному сенсі вони виступають двома етапами, які проходить суспільство у своїй соціокультурній модернізації, переходячи з традиційного стану в сучасний. Таким чином, нами проаналізовано, наскільки готова українська держава до реалізації політики модернізації гендерних відносин, інтенсифікації

застосування гендерного ресурсу державної політики й управління.

Створення Європейського Союзу сприяло розширенню політичної участі жінок у країнах, де раніше вона була незначною. Традиціоналістичні гендерні норми, закладені в ортодоксальних релігіях, відстоюють модель сім'ї з сильним чоловіком-годувальником, а не варіант двохкар'єрної сім'ї, який можливий у менш ортодоксальних конфесіях, наприклад, лютеранстві або протестантизмі, хоча з точки зору рівності статі другий варіант сім'ї є більш прийнятним [104; 239; 286].

У 2021 році частка жінок у парламенті США становила лише 19%, що дало країні 82 місце у світовому рейтингу (Україна з 14% – на 106 місці). Попри це, США займали 8 позицію за індексом людського розвитку. Хоча індекс гендерної рівності в них був високим, країна поступалася Північній Європі за індексом гендерної нерівності, що пов'язано з відмінностями у підходах до соціальної політики: ліберальна в США та соціал-демократична в Північних країнах.

Таблиця 4.1.

Рейтинг країн світу за гендерними індексами розвитку

Ранг	Країна	Індекс людського розвитку	Індекс гендерного розвитку	Індекс гендерної нерівності
1	Норвегія	0,944	0,996	0,067
2	Австралія	0,935	0,976	0,110
3	Швейцарія	0,930	0,950	0,028
4	Данія	0,923	0,977	0,048
5	Нідерланди	0,922	0,947	0,062
6	Німеччина	0,916	0,963	0,041
6	Ірландія	0,916	0,973	0,113
8	Сполучені Штати Америки	0,915	0,995	0,280
29	Греція	0,865	0,961	0,146

Джерело: розроблено автором на підставі [244; 246-253; 270].

Ці дані свідчать, що подолати гендерний розрив можна по-різному. В.Перевізник класифікує моделі розширення можливостей жінок як симетричні й асиметричні [147].

Згідно зі Статистичним оновленням Індексу людського розвитку ПРООН за 2018 рік, країни з високим рівнем гендерного розвитку мають значно нижчий розрив у показниках зайнятості, доходу та рівня участі в політичному житті. Це підтверджує доцільність системного моніторингу та адаптації національних індикаторів до міжнародних методик оцінки [260].

У технічних примітках до Звіту про людський розвиток за 2023/2024 роки, підготовленого ПРООН, акцентується на важливості інтеграції індикаторів гендерної нерівності в оцінку загального рівня розвитку країн. Індекси людського розвитку, скориговані за гендерною нерівністю, відображають глибину структурного дисбалансу, що має прямий вплив на ефективність реалізації державної гендерної політики [259].

Одна з концептуальних моделей досягнення гендерної рівності базується на підході фемінізму рівності, згідно з яким жінки та чоловіки є подібними у своїх основних соціальних і професійних ролях. Відповідно, соціальна рівність може бути досягнута без впровадження спеціальних механізмів чи глибинних змін інституційних структур – саме так функціонувала стратегія “Жінки і розвиток”, запроваджена в багатьох країнах. Як підкреслюють Оніщенко Н., Береза С. та Макаренко Л., у процесі реалізації гендерної політики в міжнародному вимірі відбулося зміщення акценту з ідеологічних і ціннісних позицій на інституційні підходи, що дозволило враховувати культурно-історичні контексти різних країн та уникнути конфліктів між теоретичними моделями [136]. Такий підхід забезпечив можливість співіснування різних стратегій і сприяв реальному розширенню прав жінок як на макро- (суспільному), так і на мікрорівні (родинному).

Другий тип моделей рівності припускає визнання факту асиметричності статусів чоловіків і жінок у суспільстві, тобто рівність може бути досягнута тільки шляхом зміни цих статусів і соціальних інститутів, що продукують

нерівність. Це політика гендерного мейнстримінгу й посилення впливу жінок (*Women's Empowerment*). Цю політику провадять Північні країни та країни, що розвиваються, запроваджуючи різного роду квоти для жінок. Можна виділити чотири варіанти дій :

1. Модель “спеціальних прав жінок” (ідеться про захист особливих материнських потреб жінок).

2. Модель “пристосування”. Визнається факт існування особливих прав жінок, але тільки на короткий період часу – вагітності й годування новонароджених, – оскільки це суто жіночі пріоритети. В інші періоди вони не потребують спеціального поводження. Ця модель припускає симетрію з елементами асиметрії.

3. Модель “прийняття”. Ця модель передбачає, що різне ставлення до жінок і чоловіків виправдане лише в конкретних асиметричних ситуаціях, коли факти гендерної нерівності доведені й вимагають реакції. Головна мета – усунення практичних наслідків дискримінації, а не абстрактна теоретична рефлексія. Прикладом реалізації такого підходу в Україні можна вважати кампанії громадських організацій із захисту прав вагітних жінок і молодих матерів, особливо в контексті недопущення дискримінації у сфері праці. Так, за участі організацій, що працюють у сфері прав людини та гендерної рівності, були ініційовані зміни до Трудового кодексу України, які посилили захист жінок під час вагітності та після пологів, а також гарантії щодо збереження робочого місця і виплат. Аналогічно, під впливом експертного середовища, активістських кампаній і адвокаційних дій, у законодавство щодо декретної відпустки та батьківства було внесено зміни, що дозволяють чоловікам брати активну участь у догляді за дитиною, зокрема оформлювати відпустку для догляду за новонародженим. Такі зміни свідчать про поступове впровадження практичної гендерної чутливості в державну політику через реагування на конкретні виявлені порушення.

4. Модель “посилення жінок”. Завдання полягає не в пошуку відмінностей, а в подоланні підпорядкованого статусу жінок як групи.

Потрібно здолати підлеглість, другорядність шляхом посилення позицій жінок, визнання значущості жіночої участі в громадському розвитку. Наслідком цього стане вирівнювання позицій гендерних груп.

Симетричні моделі спричиняють гендерно-нейтральну політику, але від неї можуть виграти тільки окремі групи жінок, становище найбідніших жіночих шарів може навіть погіршитися через інтенсифікацію жіночої праці та збільшення навантаження в силу необхідності поєднувати сім'ю і роботу. Асиметричні моделі пов'язані з гендерно-чутливою соціальною політикою. Найбільш прийнятними в сучасних умовах вважаються моделі “пристосування” і “прийняття”, хоча міжнародне співтовариство у своїх документах, зокрема Пекінській декларації і Платформі дій, виступає передусім за проведення гендерно орієнтованої політики, “посилення жінок”, що сприяє задоволенню стратегічних гендерних потреб.

Провадження будь-якої політики вимагає інституціональної основи в особі державних органів виконавчої влади, наділених відповідними повноваженнями, що реалізують конкретні завдання в певних галузях відповідно до чинного законодавства. Якщо ми говоримо про подолання гендерного розриву й підвищення ресурсозабезпечення жінок, то ця інституціональна основа має назву комплексного механізму дій з поліпшення становища жінок. В українському суспільстві панують традиціоналістські гендерні норми, які краще корелюють з асиметричною моделлю “спеціальних прав жінок”. Це посилюється пронаталістською демографічною політикою України. При цьому держава реалізує (нео) ліберальний тип соціальної політики, що мінімізує гендерну проблематику, орієнтуючись на формальне визнання рівних прав чоловіків і жінок, тобто на симетричні моделі (переважно на асиміляцію) [131].

Необхідно підкреслити, що на практиці досягнення справжньої рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві можливо лише в рамках соціал-демократичної політики, оскільки в ліберальній моделі ринок неминуче посилюватиме гендерний та інші типи нерівності, а корпоративна соціальна

політика орієнтована на традиційний патріархальний тип сім'ї, що консервує традиційні ролі й асиметричність статусів гендерних груп у суспільстві. Цю тезу доводять рейтинги індексів людського розвитку (ІЛР), наведені раніше. США мають високі показники загального ІЛР та індексу гендерної рівності, але низькі, порівняно з Північними країнами, показники індексу гендерної нерівності. Для цього необхідно простежити становлення концепту гендера як категорії соціогуманітарного знання й показати політичний характер гендерних відносин у сучасному зарубіжному суспільстві. Окрему увагу слід приділити політичній теорії фемінізму (як спробі подолання чоловічої гегемонії в політичній теорії) та формуванню гендерної державної політики (як нового напрямку управлінської науки). Усе це дозволить порушити питання про необхідність урахування гендерного чинника в політиці в цілому і в державній політиці й управлінні зокрема, сформувати комплексний механізм гендерного ресурсу як нетрадиційний соціальний ресурс і зазначити його місце в системі ресурсів політичної влади та державного управління.

Висновки до четвертого розділу

Таким чином, незважаючи на загальну початкову міжнародну правову базу, проведення політики подолання гендерної нерівності, що впливає з необхідності дотримання прав жінки, набуває дуже істотних відмінностей у різних країнах.

1. Виділяють чотири етапи в еволюції політики міжнародних організацій щодо забезпечення прав жінок і досягнення гендерної рівності: жінки і розвиток (Women in Development); гендер і розвиток (Gender and Development); гендерний мейнстрімінг (Gender mainstreaming); розширення владних можливостей жінок (Women's Empowerment).

2. Більшість країн світу провадять нині політику “Жінки і розвиток”, цільовим критерієм, якої є задоволення практичних потреб гендерних груп, підвищення добробуту жінок, боротьба з фемінізацією бідності, залучення

жінок до оплачуваної зайнятості, підприємництва, наділення їх ресурсами для економічної активності. Політику посилення жінок (Women's Empowerment) ініціюють передусім жіночі неурядові організації. Вона спрямована на підвищення політичної активності жінок і вирівнювання політичних капіталів жінок і чоловіків.

3. Інституційну основу гендерної політики було закладено на Пекінській конференції 1995 року, де вперше було введено поняття гендерного мейнстрімінгу – інтеграції гендерного підходу в усі сфери суспільного життя. У резолюціях конференції сформульовано принципи комплексного підходу до поліпшення становища жінок. Попри спільні міжнародні орієнтири, практична реалізація політики подолання нерівності значно варіюється залежно від національних умов.

4. Гендерні відносини мають потенціал до політичного конфлікту, оскільки гендерна нерівність завжди була складовою частиною загальної соціальної нерівності. Щоб ці відносини набули політичного змісту, необхідно було усвідомити протилежність інтересів жінок і чоловіків та винести проблему гендерної нерівності в публічну площину. Цю функцію виконали жіночі студії та фемінізм, які стали теоретичним відображенням жіночого руху.

5. У розвитку політичного змісту гендерних відносин можна виокремити кілька етапів: дополітичний, політичний та постполітичний. На завершальному етапі гендерні відмінності втрачають своє значення, оскільки досягається паритетна участь жінок і чоловіків у прийнятті ключових політичних рішень. Для досягнення цього необхідне створення відповідних культурно-ідеологічних, економічних і організаційно-правових механізмів.

6. Масові політичні партії за гендерною ознакою неможливі у зв'язку з великою внутрішньою відмінністю гендерних груп і наявністю конфліктуючих інтересів усередині самих груп, пов'язаних із расою, доходами, культурними та релігійними особливостями. Другою причиною є наявність збігу інтересів чоловіків і жінок, пов'язаних із біологічним

відтворенням людства.

7. Проведення політологічного аналізу гендерних відносин включає: аналіз суб'єктів гендерних стосунків як політичних акторів; характеристику форм гендерних стосунків як політичних; розгляд дії регуляторів гендерних стосунків. Результати цього аналізу дозволяють зробити висновок про те, у якому напрямі розвивається політичний процес щодо реалізації загальних прав людини незалежно від статі в конкретному суспільстві – по висхідній або низхідній гілці.

Гендерні відносини, відрефлексовані з погляду представництва інтересів різних соціальних груп у політиці, інтерпретуються як гендерні проблеми, які держава (як соціально-політичний інститут, функцією якого виступає досягнення загального блага) зобов'язана розв'язувати.

8. Модернізація державного управління та державної служби, спрямована на підвищення ефективності, відкритості й сервісного характеру, створює дві ключові передумови для активного залучення гендерного ресурсу на інституційному рівні. По-перше, політичну – що стосується розв'язання питань представництва та кар'єрного зростання у кадровій політиці державних органів; по-друге, організаційно-діяльнісну – яка пов'язана з підвищенням значущості гендерної соціалізації жінок для якісного виконання функцій держави й надання послуг громадянам.

9. Гендерна асиметрія у володінні владними ресурсами, як ресурсами ухвалення ключових рішень, призводить щонайменше до двох негативних наслідків у розвитку інституту державної служби: недовикористання кадрового потенціалу депривованої (у владному відношенні) групи жінок і зниження значущості цілей соціального розвитку, відповідно, другорядності в системі державного управління структурних підрозділів державних органів, що відповідають за цей розвиток.

10. Застосування гендерної методології в аналізі системи державного управління дає змогу виявити гендерні проблеми як у внутрішніх підсистемах самого управлінського суб'єкта, зокрема в державному управлінні, так і в

об'єкті управління. Це охоплює всі чотири рівні, на яких проявляються гендерні відносини в суспільстві: особовий, груповий, інституційний та соцістальний.

У системі державного управління існує низка гендерних проблем, які можуть бути вирішені шляхом активного використання гендерного ресурсу:

- в інституційній підсистемі – брак належної уваги до діяльності структур державних органів, відповідальних за створення умов для розвитку соціального потенціалу та людського капіталу;
- у нормативно-правовій підсистемі – гендерна нейтральність або асиметричність законодавства, що фіксує нерівність статей та обмежує інституційні можливості усунення гендерних дисбалансів як у самій системі управління, так і в суспільстві загалом;
- у функціонально-структурній підсистемі – відсутність чітко визначених завдань щодо врегулювання гендерних відносин у повноваженнях структур, відповідальних за соціальне відтворення, демографію, підтримку сім'ї, материнства і дитинства;
- у комунікативній підсистемі – наявність інформаційних бар'єрів, що виникають унаслідок сприйняття гендерно нейтральних тем крізь призму стереотипів, які формують викривлену інтерпретацію суспільних явищ;
- у професійно-кадровій підсистемі – прояви вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації, фемінізація державної служби при одночасному збереженні гендерної ієрархії у владних структурах;
- у професійно-культурній підсистемі – недостатній рівень гендерної компетентності державних службовців, що сприяє проявам відкритої або прихованої дискримінації за ознакою статі (зокрема несвідомого сексизму).

РОЗДІЛ V.

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

5.1. Соціальна модель формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України

Результати реалізації гендерної політики безпосередньо залежать від її типу. Якщо державна політика ігнорує гендерні особливості цільових груп, це сприяє збереженню та поглибленню існуючого гендерного розриву й асиметрії в суспільстві, що, своєю чергою, веде до соціокультурної демодернізації. Такий підхід є особливо ризикованим у контексті глобальної конкуренції, де якість життя населення та розвиток людського капіталу стають ключовими факторами стійкості та конкурентоспроможності країни. Разом із тим, у вищих ешелонах влади вже формується своєрідне жіноче лобі, яке виступає за актуалізацію жіночих інтересів і підтримує ідею розширення ролі жінок за межами традиційної сімейної сфери.

Ефективне залучення потенціалу громадян України – як чоловіків, так і жінок – до процесів державної політики та управління ускладнюється через існування подвійних стандартів у суспільстві. Попри формальне визнання рівності прав і можливостей, у повсякденному житті досі переважають традиційні уявлення про гендерні ролі, що призводить до відтворення нерівності у практиках сімейного й суспільного життя [25;40]. Це особливо чітко проявляється у сфері кадрової політики в організаціях усіх форм власності, включно з державними установами, де за рівних професійних показників перевага при призначенні на посади надається чоловікам. На рівні повсякденної свідомості та в суспільних науках часто недооцінюється значення політики забезпечення рівного доступу гендерних груп до ресурсів. Подолати ці бар'єри та забезпечити повноцінне використання потенціалу жінок і чоловіків у системі державного управління можливо лише за умови

глибокої трансформації підходів до державної політики з обов'язковим урахуванням гендерного виміру.

Отже, проблемна ситуація, що склалася, може бути окреслена в дослідженні таким чином. По-перше, існує суперечність між наявністю об'єктивного запиту соціуму на ширше використання в державному управлінні соціальних ресурсів, у тому числі гендерного, і недостатньою розробленістю цієї тематики у вітчизняних наукових дослідженнях політики й державного управління.

По-друге, досліджувана проблематика охоплює низку важливих для управлінської науки явищ, що мають чіткий гендерний аспект: соціальні основи та ресурси політичної влади й управління, моделі організації владних структур і відносин, типи державної політики, а також механізми взаємодії між державою та громадянським суспільством у процесах модернізації. Утім, ці явища залишаються недостатньо дослідженими з позицій політологічного аналізу, особливо в контексті динамічних трансформацій української дійсності.

Таким чином, формування теоретичної концепції одного з нетрадиційних (нематеріальних) ресурсів державної влади й управління – гендерного ресурсу, що розглядається як здатність і можливість людей до біологічного та соціального відтворення, зумовлена гендерною структурою суспільства, набуває особливої актуальності. Її практичне значення полягає в обґрунтуванні механізмів активізації державної політики у сфері гендерних відносин і підвищенні ефективності використання гендерного ресурсу на рівні суспільства та інституцій [35; 67].

Необхідність активного залучення гендерного ресурсу до державної політики зумовлена загальними тенденціями модернізації політичної системи. Цей процес супроводжується ускладненням структури політичних інститутів, зростанням кількості суб'єктів політичного впливу та поступовим включенням у прийняття рішень соціальних груп, які раніше залишалися на периферії суспільного життя. Успішність політичної модернізації

визначається тим, наскільки система здатна адаптуватися до змін, реагувати на виклики середовища та бути стійкою. При цьому політичні практики можуть як відтворювати зразки демократичних інституцій, так і видозмінюватися відповідно до національного контексту – від часткового запозичення до глибокої трансформації змісту. Сучасна модернізація є не прямолінійним копіюванням західних моделей, а багатоваріантним процесом адаптації, що враховує специфіку суспільства [16; 86].

Іншими словами, у кожній країні політична модернізація, як адаптація політичної системи й політичних інститутів до вимог сучасності, здійснюється по-своєму, з урахуванням національних особливостей, але скрізь рушійною силою модернізації виступає необхідність розв'язування суперечності між універсальним раціоналізмом, що лежить в основі всіх сучасних суспільств, і національним традиціоналізмом, який ґрунтується на звичаях, цінностях, історичному досвіді кожної окремо взятої країни. Раціональність і прагнення до прибутку складає основу капіталізму як суспільного ладу, його політична система не може бути ірраціональною, інакше вона стає дисфункціональною.

Перехід від традиційного суспільства до сучасного пов'язаний зі зміною панівного типу соціального статусу. В основу традиційного суспільства покладено пропонований статус, його соціальна й політична системи ригідні та консервативні. Основою сучасних суспільств виступає статус, що досягається, соціальна структура цих суспільств динамічна й рухлива, а в основі політичної системи знаходяться принципи рівності прав і свобод громадян. Раціоналізація проявляється і в реалізації принципів кар'єрного просування: на зміну особистій відданості приходять меритократичні принципи. Хоча в державному управлінні (на відміну від бізнес-організацій) ця зміна іноді не зачіпає посадовців, що підвищує стійкість зазначених принципів, але знижує їх ефективність [17; 35].

Якщо не вдаватися до деталей, спеціальна література з цієї теми укладається в загальну концепцію лінійних прогресивних соціально-політичних змін, що бере свій початок від Маркса та його ідеї про темпи

підвищення складності соціальних систем відповідно до зростання рівня розвитку продуктивних сил суспільства.

Нову соціальну модель характеризують такі риси, як ринкова економіка, відкрите суспільство, поширення інформаційних технологій, розвиток комунікаційних мереж, посилення соціальної мобільності, утвердження раціональності, плюралізму, демократії та свободи, а також домінування ліберальних цінностей у глобальному контексті. У межах цього підходу вирізняють два типи модернізації: первинну та наздоганяючу. Первинна модернізація є результатом еволюційного розвитку країн Заходу, тоді як наздоганяюча має штучний, зовнішньо обумовлений характер і відбувається шляхом запозичення моделей без їх повноцінного вкорінення. Для наздоганяючої модернізації типовим є порушення послідовності розвитку інституцій, зокрема демократичних структур, що може призводити до їх формального існування без належного функціонального змісту [70; 86].

Співвідносно можна говорити про природну й наздоганяючу модернізацію гендерних відносин. У першому випадку перехід від традиційних гендерних ролей і статусів до сучасних здійснюється поступово, природним чином у рамках загальних соціальних змін економіки й сім'ї. Так відбувалося в країнах Європи і Північної Америки. У другому випадку ця модернізація відбувається неорганічно, примусово, випереджаючи форми сімейних стосунків та економічних відносин, що склалися. Прикладом може слугувати модернізація шлюбно-сімейного законодавства України. У ХХІ ст. прискорено модернізуються гендерні відносини в країнах, що розвиваються. Найбільш яскравий приклад – Руанда, що має найбільшу частку жінок у національному парламенті у світі (64%) [40; 73].

Сучасний стан гендерних відносин можна оцінювати за такими напрямками:

- рівень досягнення гендерного паритету у статусах соціальних груп, що визначається співвідношенням доходів жінок і чоловіків, часткою жінок серед осіб, які ухвалюють важливі суспільні рішення;

- фактична реалізація принципу рівних можливостей у всіх сферах суспільного життя, яка проявляється у рівномірному представленні жінок і чоловіків у професіях, секторах зайнятості, на керівних посадах, а також у зменшенні фемінізації або маскулінізації певних сфер;

- рівноправні та партнерські моделі сімейних відносин, засновані на співпраці й підтримці, а не на домінуванні чи насильстві. Оцінка включає рівень розлучень, поширеність домашнього насильства, а також гендерний розподіл часу на домашню працю й виховання дітей;

- гендерна компетентність громадян, що включає здатність розпізнавати й протидіяти дискримінації, формування відповідних навичок у міжособистісній взаємодії. Ключовими показниками тут виступають зменшення дискримінаційного контенту у ЗМІ, рекламних продуктах і навчальних матеріалах:

- ці критерії дозволяють комплексно оцінити стан гендерної рівності в суспільстві та ефективність державної політики у цій сфері.

Найскладніше процеси модернізації гендерних відносин розвиваються в духовно-ідеологічній сфері, що пояснюється так званою “гендерною пам'яттю”, що, як і будь-яка соціальна пам'ять, функціонує як комплекс певних “припущень” про реальності, які не треба спеціально вводити в комунікацію й обґрунтовувати в ній. Апріорні припущення про ролі жінок і чоловіків, що приймаються на віру, у реальності набувають форми гендерних стереотипів, які стають основою для вибору людьми своїх життєвих стратегій [86; 151]. Але для того, щоб поставити під сумнів знання, сформоване всією попередньою історією розвитку людства, потрібні докладати значно більше зусиль, ніж внести зміни в законодавство про шлюб і сім'ю або про політичні партії, саме тому первинна (природна) модернізація гендерних відносин розпочинається зі змін в ідеологічній сфері.

Крім того, модернізаційні процеси ніколи не знаходять повної та одностайної підтримки в суспільстві, що зумовлює їхню суперечливу та хвилеподібну динаміку. Це пояснює періоди демократичного прогресу, які

змінюються відкатами, стагнацією або навіть регресом. Як зазначає дослідник, після кожної хвилі демократизації значна частина країн або повертається до попередніх станів, або потрапляє під ще жорсткіші режими [17; 40].

Єдина, універсальна модель розвитку, притаманна консервативній теорії модернізації, викликає сумніви. Як зазначав П. Бергер у своїй праці “Соціальне конструювання реальності” [10], ключовим аспектом суспільного розвитку є створення міцних інститутів, здатних ефективно вирішувати нагальні соціальні проблеми. При цьому рівень їх демократичності та відкритості відіграє другорядну роль. Іншими словами, досягнення цілей розвитку (модернізації) можливе без обов’язкового формування широких демократичних інститутів чи перебудови суспільства за західноєвропейським чи американським зразком. З точки зору гендерних відносин, це відкриває можливість для гармонійного поєднання універсалістських (західних/сучасних) і національних (місцевих/традиційних) форм організації взаємодії між чоловіками та жінками. Такий підхід можна розглядати як часткову модернізацію, що, за висловлюванням Н. Ювал-Девіс [225], передбачає інституціоналізацію в межах одного суспільства “принципово протилежних способів поведінкової орієнтації людини і суспільства – традиційності та раціональності”.

Особливо важливим для аналізу гендерних відносин є те, що цей стан транзиту припускає “тривалі періоди невідповідності між новими стереотипами поведінки й інститутами, з одного боку, та повільною зміною традиційних ціннісних орієнтацій і пов’язаних з ними норм, організацій і соціальних практик” [10; 225]. Іншими словами, наявний конфлікт форми й змісту: в умовах природної модернізації гендерних відносин зміст випереджає форму, проте як в умовах наздоганяючої – навпаки.

У будь-якому випадку спільність напрямку руху, пов’язана, у першу чергу, з розвитком інформаційних технологій, сучасних мережевих структур, домінуванням горизонтальних взаємодій над вертикальними, загальним

підвищенням соціальної мобільності індивідів і груп, не викликає сумніву в теоріях модернізації.

Питання про характер модернізації в нашій країні є дискусійним. Аналізуючи процеси вітчизняного модернізаційного проєкту, передусім можна виділити суперечність між західництвом і слов'янофільством, між демократією західного зразка, що акцентує увагу на індивідуалізмі, і менталітетом, в основу якого покладений чуттєвий світогляд, спільність і комунікативність.

Проте все вищезазначене не знімає з порядку денного завдання створення в Україні сучасної політичної системи, інакше є ризик повторення долі радянської держави.

У ході політичної модернізації будь-якого типу відбувається не лише ускладнення політичних інститутів, але й змінюється роль і місце особи в політиці та суспільстві, істотно зростають можливості її самореалізації. При цьому однією з рушійних сил такого процесу виступає “тенденція до рівноправ'я як забезпечення усіх соціальних груп реальною можливістю активної політичної участі та обіймання відповідальних державних посад вихідцями з будь-яких шарів населення” [261; 273].

У науковій літературі до загальновизнаних елементів політичної модернізації відносять:

- формування складної політичної системи з чітким розподілом політичних функцій і спеціалізованими інститутами;
- становлення сучасної держави, яка володіє повним суверенітетом;
- зміцнення ролі держави через розширення її функцій і зростання значущості правової системи як зв'язувальної ланки між державою і громадянами;
- збільшення кількості осіб, що мають політичні та громадянські права, а також залучення до політичного процесу ширших верств населення;
- поява ефективного раціонального державного управління, у якому безособова бюрократична структура стає основною формою контролю та

управління;

- втрата впливу з боку традиційних еліт і зниження їх легітимності;
- зростання впливу модернізаційно орієнтованих еліт [10; 17; 45; 135; 143].

У рамках вивчення гендерних відносин особливий інтерес становлять параметр, пов'язаний із “розширенням включеності в політичне життя соціальних груп та індивідів” [261].

У парадигмі сучасного аналізу гендерних відносин “відмінність” розглядається не як маргінальна чи виняткова щодо культури громадянськості, а як унікальна цінність, що визнає за різними соціальними групами, зокрема жінками, право на повноцінну участь у публічній політиці [225]. Ціннісний плюралізм, описаний у роботах, присвячених гендерній рівності, є основою толерантності та прийняття різноманітних форм діяльності, взаємовідносин і способів мислення [199]. У таких умовах представники раніше дискримінованих груп перестають зазнавати виключення, стаючи рівноправними учасниками політичних процесів і отримуючи можливість інтеграції в офіційно визнані структури, зокрема політичні. Поява прав людини третього покоління (групових прав) є свідченням цього плюралізму, що сприяє розширенню можливостей самореалізації особистості [54]. Завдяки цьому зростає кількість політиків і державних службовців із раніше депривованих груп, зокрема жінок, що підтверджується дослідженнями гендерної політики в Україні [110].

У контексті аналізу гендерних відносин “поняття життєвих шансів є центральним для розуміння епохи модерну” [261]. Суспільство модерну, як підкреслюється в дослідженнях гендерної рівності, трансформується у суспільство можливостей або життєвих шансів [191]. У цьому сенсі входження жінок у політику є природним і закономірним процесом, подібним до участі в політичному житті осіб з обмеженими можливостями, представників нетитульних націй чи людей різних релігійних вірувань. Цей підхід підтверджується в роботах, що аналізують демократичні принципи, де

політична інклюзія розглядається як основа для забезпечення рівних прав [54]. Дослідження гендерної політики в Україні також зазначають, що зростання можливостей для самореалізації жінок у політиці є частиною ширшої тенденції до включення різних соціальних груп у політичні процеси [110].

Політична модернізація, як зазначається в дослідженнях, є також “розв’язанням фундаментальної суперечності між глобалізмом світової культури та різними національними політичними культурами” [135]. Як наслідок, відбувається зіткнення “загальних стандартів, заснованих на раціональному підході до дійсності, що забезпечують зростання економіки та підвищення добробуту, і місцевих (національних) цінностей, які гуртуються на національній історії, релігії, звичаях, що формують політичну ідентичність” [261]. Цей процес, як підкреслюється в аналізі гендерної політики, сприяє інтеграції універсальних принципів рівності в національні політичні контексти, водночас зберігаючи унікальність місцевих культурних традицій [191].

Модернізація як процес переходу до суспільства нового типу формує не лише нові політичні структури та інститути, не меншим перетворенням піддаються соціально-економічні відносини, у тому числі основи стратифікації і характер стратифікаційних процесів у суспільстві. Крім того, у ході модернізації відбувається “порушення балансу інтересів різних соціальних (професійних, прибуткових, регіональних, національних, демографічних тощо) груп, руйнується засвоєна суспільством модель соціальної справедливості, зростає соціальна диференціація. Модернізація, що запізнюється, завжди відбувається за чийсь соціальний рахунок”.

Зворотним боком свободи самовираження та формування сучасного суспільства можливостей і життєвих шансів є зростання майнової диференціації населення та соціальної нерівності. Унаслідок цього політичні права і свободи, надані новими демократичними інститутами, у суспільствах транзиту часто залишаються незатребуваними широкими масами, які зосереджені на виживанні в умовах перманентної економічної кризи та

воєнного стану. Другою передумовою актуалізації гендерного ресурсу державної політики й управління є розширення стратифікаційних підстав, перехід від вузькоекономічних критеріїв, пов'язаних із рівнем багатства й доходів, до ресурсних, що охоплюють нематеріальні активи особи чи групи, що сприяє визнанню різноманітних соціальних груп, зокрема жінок, як повноправних учасників політичних процесів [261].

Нерівність в ресурсозабезпеченні (володінні різними видами капіталів) автоматично призводить до нерівності життєвих шансів, актуалізує питання соціальної справедливості щодо гендерних груп, що повертає нас до проблематики феміністської теорії і політичної боротьби за поліпшення становища жінок, адже політика – це розв'язування суперечностей в інтересах найбільш впливових груп. Водночас розвиток демократії, громадянських прав і свобод перешкоджає перетворенню держави як основного політичного інституту на знаряддя одного класу (групи). Це вимагає таких форм політики, за яких особливі інтереси могли б бути також загальними, як мінімум, могли б давати можливість різним соціальним групам артикулювати свої інтереси й боротися за їх реалізацію на політичному рівні.

Цілком зрозуміло, що гендерна політика повинна спрямовуватися на реалізацію інтересів гендерних груп. Найбільш дискусійним є питання про те, чи мають ці інтереси політичний характер, тобто чи існує невідповідність або суперечність інтересів жінок і чоловіків у суспільстві. І якщо така суперечність існує, то чи погрожує вона (за умови її збереження або посилення) стабільності й свободі суспільства в цілому; іншими словами, чи правомірно говорити про необхідність і актуальність гендерної політики на державному рівні, і в чому мають полягати її цілі?

У першій главі дисертації ми вже обговорювали це питання й дійшли висновку, що політичний зміст гендерних відносин має історичний характер і не залишається незмінним. Можна виділити дополітичний, політичний і постполітичний етапи в його розвитку. Зараз ми проходимо політичний етап, оскільки феміністська теорія, спираючись на міжнародний жіночий рух,

внесла проблему гендерної нерівності до актуального політичного порядку денного майже всіх країн світу, вона визнана і світовою спільнотою. Ми вже говорили про це, аналізуючи міжнародну правову базу політики гендерної рівності.

У рамках розробки програм розвитку, які базуються на концепції людського розвитку, ще у 1992 році було запропоновано розрізняти політику на гендерно нечутливу (гендерно “сліпу”) і гендерно чутливу [261]. У першому випадку гендерні відмінності в політиці, що проводиться, не враховуються, тоді як у другому вони, як мінімум, визнаються (гендерно нейтральна політика), а в найкращому випадку стають основою для розробки програм соціально-економічного розвитку (гендерно специфічна політика) [191].

Слід запровадити ще один тип політики, а саме: гендерно орієнтовану державну політику, у якому не просто фіксується чутливість держави й інших акторів соціальної політики до гендерних проблем, а й підкреслюється необхідність реального обліку гендерного чинника в політиці, що провадиться ними. Тож зі складу гендерної орієнтованої політики буде виключено як гендерно “сліпу”, так і гендерно нейтральну соціальну політику.

Другим важливим моментом виступає розподіл гендерно орієнтованої політики на два типи. Політика першого типу задовольняє практичні гендерні потреби, які пов'язані з виконанням жінками й чоловіками традиційних гендерних ролей: чоловік-здобувач, жінка-мати і хранителька домівки. Вона веде до консервації гендерних відносин, що склалися в суспільстві. Саме цей тип представлений сьогодні в українській демографічній політиці, яка має яскраво виражений пронатальний характер. При цьому гендерні потреби населення (поза рамками демографії) для держави залишаються багато в чому латентними, неартикульованими і невідрефлексованими в дискурсі соціальної політики.

Другий тип гендерно орієнтованої соціальної політики спрямований на задоволення стратегічних гендерних потреб, на трансформацію і гармонізацію

гендерних відносин, що склалися в суспільстві, подолання гендерного розриву й асиметрії. Мета такої політики – вирівнювання можливостей гендерних груп. Тільки вона може служити цілям людського розвитку, тому що веде до розширення індивідуальної свободи й можливостей особистісної самореалізації як жінок, так і чоловіків. Тим самим створюються інституціональні можливості для використання гендерного ресурсу державного управління.

Як наслідок, виникають два варіанти застосування державою гендерного ресурсу: екстенсивний, марнотратний, орієнтований на розв'язання найболючіших гендерних проблем, як правило, тільки жіночих. Ця політика задоволення повсякденних потреб гендерних груп, що консервує розділення гендерних ролей і статусів, які склалися в суспільстві. Другий варіант можна назвати інтенсивним (відтворювальним), орієнтованим на майбутнє, на досягнення стратегічної мети подолання в суспільстві гендерного розриву й асиметрії. Оскільки такий підхід збігається з цілями громадського розвитку як боротьби з усіма формами нерівності та з об'єктивними тенденціями модернізації гендерних відносин, переходу від традиціоналістських гендерних норм до сучасних (егалітарних), то він веде до інтенсифікації застосування гендерного ресурсу державної політики й управління. Завдання в цьому випадку полягає у створенні умов для розширеного відтворення сукупних капіталів (приватних ресурсів) гендерних груп на системній основі. Саме з цієї точки зору інтенсифікація застосування гендерного ресурсу державної політики й управління стає запорукою модернізації суспільства та стійкого розвитку.

З політичної точки зору, будь-яке задоволення гендерних потреб, не важливо стратегічних або практичних, покращує становище жінок як соціально вразливої групи. У цьому сенсі гендерно специфічна політика однозначно прогресивніше за гендерно “сліпу”, яка просто ігнорує наявні проблеми. Проте, задоволення практичних потреб жінок як специфічної групи поглиблює їхню соціально-економічну залежність від держави, вони

потрапляють на так звану “голку посібників”. Тоді як гендерно орієнтована політика із задоволення стратегічних потреб спрямована на подолання цієї залежності шляхом перетворення жінок на самостійних соціальних акторів, які мають власні джерела доходів (а не тільки посібники й інші соціальні трансферти), і тому такі жінки не залежать ні від виплат держави, ні від прихильності чоловіків.

Саме в цьому полягає зв’язок між подоланням гендерної нерівності та досягненням цілей сталого розвитку. У своїх дослідженнях я неодноразово підкреслювала, що жінки виконують ключову роль як у сфері продуктивної економічної діяльності, так і в репродуктивному відтворенні соціального капіталу, що посилює навантаження на них і потребує узгодженості між цими сферами [198].

Іншими словами, при проведенні ефективної гендерної політики потрібне не задоволення жіночих інтересів на шкоду чоловічим або навпаки, необхідний пошук їх інтеграції та узгодження. На практиці це виступає як пошук балансу між економічним і людським розвитком.

Суперечності між сімейними і професійними ролями по-різному вирішуються в ході провадження різних типів державної політики щодо жінок в різних типах суспільств. Відповідно, з’являються опозиції основних і маргінальних гендерних контрактів, які виконують чоловіки і жінки відповідно до своїх гендерних ролей (див. рис. 5.1.).

Можуть різнитися і сторони цих контрактів. Так, особливістю патерналістського типу політики щодо жінок, який панував за радянських часів, було те, що контракт “працююча мати” укладався між жінкою і державою, чоловіки як батьки з нього виключалися. Утім, зараз цей контракт все частіше державою порушується, і фахівці говорять про його одностороннє розірвання з боку держави в сучасній Україні.

Слід виділити об’єктивні та суб’єктивні передумови, що визначають який тип гендерної політики буде вибраний державою. До об’єктивних передумов належать: тенденції розвитку гендерної стратифікації в суспільстві,

наявна нормативно-правова база в цій сфері, розвиток гендерної статистики і гендерних досліджень на державному рівні, показники політичної активності жіночих/чоловічих організацій.



Рис. 5.1. Опозиції основних і маргінальних гендерних контрактів у різних типах державної політики щодо жінок.

Джерело: побудовано на підставі проведеного автором дослідження.

До суб'єктивних передумов – характер панівних у суспільній свідомості гендерних уявлень і стереотипів, рівень усвідомлення гендерних проблем

населенням у цілому і, зокрема, тими, хто приймає ключові політичні й економічні рішення.

В Україні, як і в багатьох інших країнах зі значним гендерним розривом, інтереси чоловіків і жінок в суспільній свідомості майже не рефлексуються як політичні або групові, що пояснюється низьким рівнем розвитку групової самосвідомості гендерних груп та їх внутрішньої солідарності, довіри і, відповідно, соціального й політичного капіталу.

З точки зору соціальної психології, великі соціальні групи проходять у своєму розвитку три стадії.

На першій – це номінальні групи, до яких входять люди, що мають одну або декілька загальних ознак, але при цьому вони не усвідомлюють своєї спільності.

На другій стадії свого розвитку група стає ідентифікаційною. Її члени починають мислити категоріями “свої – не свої”, “ми” та “інші”, виникає групова самосвідомість. Вищий рівень розвитку великих соціальних груп – рівень солідарності. Відмітна риса – наявність у членів групи досить розробленої системи уявлень про їхні цілі в соціумі й готовності діяти в ім'я досягнення своїх цілей.

Саме формування гендерної ідеології здатне забезпечити перехід гендерних груп з ідентифікаційного ступеня на ступінь солідарності (коли можна буде говорити про формулювання гендерних інтересів на політичному рівні й боротьбу за їх реалізацію політичними засобами).

Водночас, як уже відзначалося, поки ні в Україні, ні в інших країнах світу немає політичних партій, створених виключно за ознакою статі. Є жіночі організації, жіночий рух, але немає парламентських партій жінок. При цьому національний жіночий рух може бути розмаїтим і внутрішньо суперечливим.

Виділивши найбільш важливі проблемні аспекти порушення громадянських прав жінок, необхідно сприяти просуванню їх у структури виконавчої і законодавчої влади на державному та регіональному рівнях, у місцеве самоврядування; боротися з фемінізацією бідності й викорінювати

причини, що породжують її, у тому числі домагатися підвищення оплати праці в соціальних галузях бюджетної сфери; зберігати рівний доступ жінок і чоловіків до освіти; домагатися дотримання гарантованого Конституцією права жінок на безкоштовну медичну допомогу й надання жінкам упродовж життя доступу до високоякісних послуг у сфері охорони здоров'я; вимагати дотримання чинних правових норм, спрямованих на захист права жінок та особисту безпеку; сприяти розробці й ухваленню закону про запобігання насильству в сім'ї, який передбачатиме заходи з профілактики правопорушень і соціальної підтримки потерпілих; підтримувати програми, спрямовані на поширення ідеї і практики відповідального батьківства, громадську і державну підтримку сім'ї; сприяти розвитку соціального партнерства між державними і громадськими структурами, що займаються забезпеченням і захистом прав жінок, а також зміцненню державних структур, відповідальних за стан справ у сфері рівноправ'я [9; 197; 198; 202].

Таким чином, сучасне суспільство не може бути здоровим і благополучним, якщо жінка відіграє другорядну, підпорядковану роль у політичному і громадському житті, на виробництві і в сім'ї. Для захисту прав жінок і створення реальних можливостей щодо їх здійснення необхідно наполегливо добиватися реалізації таких заходів державної політики:

- забезпечувати вільний доступ жінок до вищої освіти, підвищення кваліфікації, участі в управлінні;
- посилити державний контроль за дотриманням законодавства про захист функцій материнства у сфері праці, адміністративну відповідальність працедавців, які порушують права вагітних жінок і жінок-матерів на виробництві; захистити права батьків з сімейними обов'язками у сфері праці, при прийомі на роботу, просуванні по службі, установленні умов і режимів праці, а також при звільненні працівників;
- організувати розробку спеціальних державних і регіональних програм, спрямованих на подолання фактичної дискримінації жінок у сфері зайнятості, при оплаті праці, у пенсійному забезпеченні; захистити

суспільство від інформації, спрямованої на дискримінацію та приниження жінок, а також пропаганди жорстокості, насильства, порнографії, наркоманії, алкоголізму, сексуальної експлуатації жінок і дітей.

5.2. Інноваційні аспекти розвитку державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України

Егалітарні, тобто спрямовані на виключення дискримінації на тих чи інших підставах, у тому числі й за ознакою статі, громадянські права і свободи людини, що відрізняються від інших прав і свобод, окрім деяких економічних, тому вони потребують особливої позитивної законодавчої підтримки для свого втілення в життя. Досягненню цієї мети служить комплексний механізм захисту прав людини, зокрема жінок. У різних країнах, на різних континентах і в різних культурах цей механізм має свою специфіку, хоча йому притаманні й загальні риси. Навряд чи потребують спеціального пояснення причини відмінностей у підході до прав людини в цілому і прав жінки зокрема між країнами Європи і державами Африканського континенту.

Організація і впровадження комплексного механізму захисту прав жінок можуть бути ефективними лише за умови їх відповідності міжнародним стандартам (статті 2 Конвенції 1979 року “Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок”). Відповідно висувуються дві основні вимоги:

- включення принципу рівноправ'я чоловіків і жінок до національних конструкцій або законодавства;
- забезпечення за допомогою законів та інших спеціальних засобів практичного застосування цього принципу [169].

Характерно, що в більшості країн, які ратифікували Конвенцію 1979 року, першу вимогу виконано. Що стосується другого припису міжнародних стандартів, то до його втілення в життя ще досить далеко навіть у багатьох демократичних державах, що відносять себе до таких. Пов'язано це з національними традиціями, релігійними і суспільними нормами, наявною

майже в усьому світі дихотомією публічного й приватного життя та її відповідним “закріпленням” за особами різної статі.

Конституція України закріплює принцип рівності прав жінок і чоловіків, а держава ратифікувала всі основні міжнародні конвенції у сфері забезпечення рівноправ'я. Проте до повноцінного впровадження цих стандартів у національне життя ще далеко. Слабко узгоджена діяльність елементів механізму реалізації міжнародних норм з прав людини, зокрема в частині захисту прав жінок, а також недостатня активність жіночих громадських організацій залишаються проблемами. Для змін потрібні не лише нормативні ініціативи, а й формування громадянського суспільства, підвищення рівня політичної культури особистості, її правової свідомості, внутрішньої свободи, а також розвиток політичного плюралізму та багатопартійності.

Специфіка егалітарних прав людини, що мають не лише індивідуальний, але й колективний характер, повинна кореспондувати також особливий спосіб їх захисту – можливість протестувати проти дискримінаційного рішення, що надається законом не лише самому постраждалому, але і в його інтересах відповідними громадським організаціям [150]. Про дискримінацію за ознакою статі може свідчити концентрація осіб у певних сферах трудової діяльності та громадського життя, супроводжувана у вигляді загального правила, нижчою або навпаки, більш високою оплатою праці.

Дискусії 90-х років XX століття про статус “слабкої” статі, про жінок-президентів і лідерів жіночих об'єднань тощо відійшли в минуле. Одні вважають, що якщо Україна хоче бути в руслі світової цивілізації, настав час “увімкнути зелений колір” для жінок, які йдуть у політику, керівництво політичних партій і громадських рухів, сферу управління державою. Інші, здається, з не менш вагомою аргументацією, доводять, що потрібно повернути жінку до “домашнього вогнища”, інакше розвалиться, зруйнується сім'я, погіршає виховання дітей. Свої аргументи є, очевидно, у кожної сторони, але від того, чия точка зору переможе в таких спорах, на ділі мало чого зміниться, тому що жінки самостійно обирають свою долю, різну й неповторну. Гендерна

стратегія – це планування розвитку людського потенціалу в пошуку взаємоприйнятних рішень шляхом залучення до управління і жінок, і чоловіків.

Логіка рівних прав, свобод і рівних можливостей для жінок і чоловіків органічно пов'язано з усуненням авторитарного синдрому суспільства – синдрому “сильної руки” і “батьківської опіки”. Жінки як “слабка” стать виявилися в ході реформ “потерпілою” стороною. Їхня “слабкість” була зумовлена не природними властивостями, а особливостями гендерної системи, що склалася в радянські часи. У силу цих особливостей, на старті реформ жінки не отримали доступу до участі в перерозподілі власності й влади. Велика власність і сфера влади були “по праву сильного” зарезервовані за чоловіками. Така очевидна гендерна асиметрія суперечить стратегічними цілям перетворень, спрямованих на демократизацію громадських стосунків [86].

Сьогодні виділяються два основні чинники досягнення рівних можливостей: зміцнення позицій жінок на ринку праці й забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у структурах влади на всіх рівнях ухвалення рішень. Безумовно, саме 90-і роки минулого століття створили з точки зору права досить сприятливе підґрунтя для гендерної експертизи й ревізії як чинних, так і майбутніх законів.

Тож і управління, як політичний та соціальний інститут, повинне радикально змінитися, а разом із ним норми, що санкціонують і підтримують управлінські процеси, зокрема, соціальний статус жінок у сфері соціально-трудових, службових відносин.

Проблема підвищення статусу жінок у державному управлінні не зводиться до необхідності арифметично збільшити число жінок, що обіймають високі посади. Ідеться передусім про розширення можливості участі жінок у сферах ухвалення важливих державних рішень. Збільшення чисельності жінок на ключових постах спричинить певні зміни в державних структурах, звичаях та устоях, прискорить вироблення цивілізованого стилю управління, створить

передумови для взаємодії політики і моральності, а головне – благотворно відіб'ється на соціальному статусі сім'ї, бо дозволить якісно поліпшити людське буття.

До того часу, поки жінки в українському суспільстві розглядатимуться лише як об'єкт реалізації державної політики, а не як її повноцінні суб'єкти, говорити про справжню демократизацію суспільно-політичного життя є передчасно. У наукових працях вітчизняних дослідниць [32; 36; 40; 108] наголошується, що ефективна модернізація держави неможлива без активного залучення жіночого потенціалу до формування політики, прийняття рішень і управлінських процесів. Вони підкреслюють: повноцінна демократія починається тоді, коли жінки мають рівний голос не лише як виборці, а й як учасниці політичного процесу, що визначають вектори розвитку держави.

Україна здатна надати своїм громадянам, у тому числі жінкам, шанс здійснити вільний вибір професії, реалізувати своє покликання, якщо громадська думка сприятиме розкриттю потенційних, передусім кваліфікаційних, можливостей жінок на державних посадах. Це означає, що сприяння реалізації жінкою своїх прав на входження в корпорацію панівної еліти оцінюватиметься як з соціально-економічних, політичних, так і з моральних, психологічних позицій. І тоді допомога у розв'язанні цієї проблеми стане обов'язком з боку прогресивної громадськості, зокрема чоловічої половини. Слід зауважити, що серед жінок-лідерів, як правило, відсутня єдність, через що почасти гальмуються намічені цілі.

Світовий досвід свідчить про наявність прямого взаємозв'язку між суспільним становищем жінок і рівнем їх залучення до процесів державного управління. Ідеї паритетної демократії, які підкреслюють необхідність рівної участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях влади, послідовно обґрунтовує І. Грабовська [40].

Ці аргументи ґрунтуються на тому, що демократія включає :

- егалітаризм, рівність статі;

- обґрунтування легітимності чинного політичного ладу;
- відмінності в інтересах;
- новий погляд на концепцію політики, її фокус;
- ефективне використання людських ресурсів.

Розглянемо детальніше, як кожний із представлених аргументів трактується в літературі та засобах масової інформації.

1. Соціальна рівність чоловіків і жінок, егалітаризм. Повноправна реалізація універсальності прав людини вимагає, щоб гендерна рівність юридично й фактично розглядалося як засадниче право чоловіка і жінки на особисту самореалізацію [121].

2. Обґрунтування легітимності політичного устрою. Дотримання принципу представницької демократії. Мається на увазі систематичний аналіз цього питання в умовах демократичної держави і контроль над тим, хто легітимно представляє людей та ухвалює рішення від їхнього імені. Статистика свідчить, що квазімонополія чоловіків і недостатнє представництво жінок у вищих політичних сферах порушує питання про те, наскільки легітимними й демократичними є наявні політичні структури [40].

3. Відмінності в інтересах. Жінки як соціальна група мають специфічні інтереси внаслідок того, що тривалий час їхньою головною соціальною функцією була репродуктивна, а сильно розвинене почуття відповідальності за виховання дітей (відтворення робочої сили) спричинило гендерний розподіл у сім'ї. Історично склалося так, що до XX століття жінки були позбавлені громадянських і політичних прав. У сфері праці й досі існує прихована сегрегація жінок на горизонтальному й вертикальному рівнях [66; 67].

4. Новий погляд на концепцію визначення політики, її фокусу. Цей аргумент пов'язаний зі змінами самої політичної системи, концепції та культури політичних рішень. Коли об'єднані дії жінок досягають “критичної маси” в політичних структурах, то змінюється розуміння політики, спостерігається відхід від її традиційного тлумачення, підвищується культура ухвалення державних рішень [41; 82].

Глобальні проблеми антропології гендера в новому столітті, безумовно, сприятимуть ефективності використання людських ресурсів, гуманізації не лише сфери політики, але й гармонізації повсякденного життя людей. Загальноновизнано, що для активізації політичного зростання жінок потрібна підтримка з боку громадської думки, соціальних та економічних структур.

Тож потрібний послідовний стійкий рух у бік прогресу, цивілізованості. І в цій справі важливе значення відіграє громадська думка міжнародного співтовариства, на підставі ініціатив якого відбувається пошук національних шляхів здійснення конституційних норм, досягається рівність прав та можливостей чоловіків і жінок.

Незалежно від відмінностей в пріоритетах реформ, що проводяться в різних країнах, зміни соціально-економічних і соціально-політичних показників у сфері прав жінок мають одну й ту ж негативну тенденцію.

В одних країнах потужним змінам піддалися фінансово-банківське право, структура форм власності й економічні права індивіда, в інших – режим власності значною мірою зберігся таким, яким він був у радянському праві (примат державної форми власності), але в обох випадках можна говорити про зміну великого пласту законодавчих норм з метою реструктурування тих або інших громадських, економічних, фінансових, політичних відносин. І яким би чином не трансформувався власне сам масив правової системи або окрема галузь права (конституційне, цивільне, трудове, сімейне, фінансово-банківське, житлове, інвестиційне право, право у сфері освіти, медицини, уся система соціального забезпечення), усе це прямо або опосередковано впливає на можливість реалізації принципу гендерної рівності й видозмінює систему гендерних відносин. Це відбувається тому, що правова реформа змінює співвідношення між правами й обов'язками громадян і держави. Зниження ролі держави у сфері соціальних і трудових прав у ситуації скорочення ринку праці й промислового спаду спричиняє посилення конкуренції на ринку високооплачуваної праці, іноді за рахунок зниження соціальних умов праці (робочого часу, тривалості контракту тощо). Усі інші працівники, які

перебувають поза ринком гідно оплачуваної праці й одержують символічну заробітну плату, що не забезпечує достатніх коштів для існування, перерозподіляють свої зусилля на інші форми зайнятості. Таким чином, формуються тіньові ринки й система вторинної (дуже часто неформальної) зайнятості. Гендерні дослідження свідчать, що в цих умовах жіноча зайнятість в цілому маргіналізується, тобто доходи (як легальні, так і фактичні) жінок різко зменшуються порівняно з чоловічими. Зрозуміло, при зменшенні доходів у родині, сім'я, яка бажає зберегти хоч якийсь прийнятний рівень життя, змінює економічну стратегію, обираючи один із трьох найбільш поширених варіантів. Це або крайня інтенсифікація праці, поєднання декількох форм зайнятості для кожного члена сім'ї, або за умови незмінності попереднього режиму праці й, відповідно, доходів граничне обмеження потреб до рівня фізіологічного мінімуму, або як варіант – господарські автаркії (натуральне господарства), що є типовим для малих міст України й сільської місцевості. Будь-яка з цих життєвих стратегій призводить до перерозподілу обов'язків про турботу за дітьми й родину в цілому (у широкому розумінні репродуктивна праця, праця з відтворення сім'ї), як наслідок, збільшення навантаження на жінок. При чому в переважній більшості випадків жінка депрофесіоналізується і переходить на інший ринок праці. Таким чином, відбувається розтрата кваліфікаційного капіталу жінок з високим професійним статусом. Іншими словами, у зв'язку зі збільшенням на жінок навантажень з репродуктивної праці, їхні можливості у сфері оплачуваної праці й професійної зайнятості скорочуються. Подібний зв'язок, звісно, виник не сьогодні й продовжує існувати не в останню чергу унаслідок того, що історично репродуктивна праця переважно закріплювалася радянським законодавством за жінками-матерями. Не дивно, що це призвело до зміни соціально економічного статусу громадян не лише в цілому, але й залежно від ознаки статі. Сьогодні державні заходи, що вживаються, з реалізації національних проєктів за багато років уперше націлені на людину.

З історії і теорії юриспруденції відомо, що стать, як характеристика норм права, виступає ознакою соціальної диференціації, соціальної нерівності й обмеження прав громадян.

За останнє десятиліття програми з охорони репродуктивного здоров'я набули актуальності. Якщо в минулому метою програм із сімейного планування було глобальне обмеження зростання населення, то згодом Всесвітня Організація Охорони Здоров'я (ВООЗ) визначила, що планування сім'ї та злагоджена робота служб з охорони репродуктивного здоров'я можуть значно зменшити материнську смертність.

Професійна службова діяльність громадян України з погляду гендерного підходу також, безумовно, залежатиме від видів державної служби: цивільної, військової, правоохоронної, але підхід до формування кадрового складу держслужбовців має бути єдиним. У Законі України “Про державну службу” передбачено низку механізмів забезпечення ефективного функціонування державної служби, зокрема:

- формування державного кадрового резерву;
- розвиток професійних компетентностей державних службовців;
- оцінювання результатів службової діяльності шляхом атестації або кваліфікаційного іспиту;
- створення умов для кар'єрного зростання працівників;
- впровадження сучасних технологій управління персоналом;
- використання освітніх програм і державних стандартів освіти для підвищення кваліфікації.

Зазначені вище умови формування кадрового складу державної служби, особливо останні, вимагають обліку й статевої складової резерву кадрів, адже розвинена система забезпечення кадрового потенціалу в умовах реформ вимагає нових технологій упровадження практичних дій. У зв'язку з цим важливим є збереження спадкоємності вітчизняного досвіду становлення української державної служби, а також вивчення міжнародної практики просування жінок по службі.

Під впливом міжнародної громадської думки у багатьох європейських державах удосконалюється організація праці державних службовців, створюються умови для членів їхніх родин, виникає можливість самим вибирати режим роботи, що сприяє вирівнюванню стартових можливостей кар'єрного зростання.

Не можна сказати, що сила громадської думки, визнання шкали оцінок, за якою можна судити про реальну пропорцію чоловіків і жінок на державній службі, не приносять своїх результатів. Зазначимо, що жінки в багатьох країнах в кількісному відношенні переважають у державному секторі.

Практика показує, що жінки можуть чинити вплив не лише на політику, що провадиться у власних країнах, але й на нормотворчу діяльність інших держав з розробки важливих законів і міжнародних нормативних актів, спрямованих на захист інтересів жінок, з реалізації розширення фінансування проєктів, орієнтованих на поліпшення життя жінок, їхніх сімей. Багато країн сформували національні органи, надали жінкам мандати й повноваження для забезпечення поліпшення їхнього становища, підвищення статусу в суспільстві.

У зв'язку з цим цікавими будуть досвід, позиція і дії ряду держав із цього питання. В Австралії із затвердженням Програми рівних гендерних прав і рівних можливостей на державній службі та її послідовною реалізацією збільшилося представництво жінок на федеральному рівні. Аналогічна Програма успішно застосовується також у Канаді, що врешті-решт спричинило зміну співвідношення чоловіків і жінок на вищих і середніх державних посадах. Крім того, чинна з 1986 року Програма дозволила жінкам опановувати професії, що розглядалися раніше в суспільній свідомості як нетрадиційні для слабкої статі. І якщо на першому етапі в реалізації цієї Програми основна увага приділялася освітній сфері, то зараз акцент падає на досягнення кінцевого результату – набуття жінкою адекватної службової кар'єри.

У Бразилії Національна Рада з прав жінок з 1985 року затвердила нормативні акти, спрямовані на подолання дискримінації жінок у просуванні по службі; а спеціальні соціальні й пропагандистські заходи дозволяють отримувати посадовий чин як чоловікам, так і жінкам, що поєднують трудову діяльність із сімейними обов'язками [124].

Головним принципом професійного зростання жінок у Німеччині вважається рівень компетентності. Відповідно до нього створюються сприятливі умови для жінок заради виконання ними своїх сімейних обов'язків. В Індії до законодавства, зокрема з метою досягнення рівних прав і можливостей жінок, через протести внесені доповнення, що стосуються можливостей просування жінки по службі.

У будь-якому випадку в тих країнах, де вже є певний досвід розвитку самого інституту державної служби, такі програми відіграли свою позитивну роль. На наш погляд, громадська думка 70-90-х років минулого століття за кордоном, в очах якої концепція рівних прав і рівних можливостей на ринку праці мала певну цінність, сприяла розвитку адресних програм, націлених на розв'язання проблеми просування жінок по службі, у яких особлива увага приділялася розвитку мережі жіночої освіти, підвищенню професійного рівня державних службовців. У світлі цього міжнародний досвід, поза сумнівом, корисний для вироблення відповідних вітчизняних програм і шляхів їх послідовної реалізації.

Пильна увага в останнє десятиліття з боку Ради Європи до інтеграції політико-правових норм відносно статі дозволяє порушити питання про партнерство чоловіка і жінки не лише в трудовій діяльності, але й у сфері управління.

Прихід у політику нової хвилі жінок-лідерів створює об'єктивні передумови для трансформації дефемінізованої влади в гендерний паритет, залишаючи цим лідерам такий потужний важіль дії на наявну асиметрію в структурі адміністративно-управлінської еліти, як формування громадської думки, зокрема про державну службу.

Однією з причин становища, що склалося, є те, що вітчизняне законодавство про державне управління та вибори до органів влади не є гендерно чутливим, тобто не враховує відмінність у впливі одних і тих же законів на жінок і чоловіків як кандидатів і претендентів на високі державні посади.

Тому в законотворчій роботі було б доцільним урахувати, що жінки мають бути пов'язані з державою не лише як одержувачі різних соціальних виплат, на які вони мають право згідно із законом, але і як працівники державного сектора, де основним працедавцем виступає сама держава. У зв'язку із цим слід було б розглядати планування сім'ї як засадничу частину гендерного підходу державної кадрової політики.

Державі необхідно почати серйозну кампанію, метою якої стало б максимальне використання професійної кваліфікації жінок і їхньої здатності до керівної роботи на всіх рівнях управління. Повчальним є досвід урядів Франції, Великобританії та низки інших європейських держав. Необхідно в усіх державних органах у рамках наявних штатних одиниць створювати структурні підрозділи кар'єри, що займаються питаннями службового просування жінки, реалізації вище названих конституційних норм про рівні права та можливості. Уряд України повинен виконувати закони й публічно взяті на себе зобов'язання щодо зміцнення реального соціального рівноправ'я чоловіків і жінок :

- докладати додаткових зусиль для узгодження національного законодавства з найбільш просунутими в міжнародному відношенні нормами, чинними в цій сфері;

- виробляти й просувати норми і технології, що забезпечать новий рівень життя, умови роботи, безпеки і здоров'ї трудящих;

- сприяти розвитку співпраці державних і неурядових жіночих організацій для успішної реалізації цілісності державної політики з поліпшення соціального становище жінок;

- створити систему заходів із залучення неурядових жіночих організацій до реалізації державних програм;
- на основі законодавчого закріплення за жінками рівних прав і свобод домагатися значного збільшення числа жінок на всіх урядових і державно-адміністративних посадах;
- створювати структури, виробляти процедури і норми, різні механізми, необхідні для здійснення на практиці конституційного принципу рівних прав і можливостей та посилити контроль за виконанням цих зобов'язань;
- проводити на регулярній основі збір, аналіз і поширення статистичних даних, моніторинг інформації про участь чоловіків і жінок у державному й громадському житті на всіх рівнях: державному, регіональному, на рівні місцевого самоврядування для контролю й оцінки динаміки в забезпеченні представництва жінок;
- забезпечити жінкам доступ до всіх сфер діяльності на державній службі. Для збільшення представництва жінок на вищих посадах у державній адміністрації застосувати принцип рівних можливостей у ході реалізації Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [160];
- розробити програми правової просвіти жінок для роз'яснення їхніх прав і основних свобод, наданих як українським законодавством, так і міжнародними договорами, визнаними Україною, з урахуванням особливого інтересу до таких програм на регіональному й місцевому рівнях.

Одним з найважливіших чинників успіху в роботі щодо забезпечення рівних можливостей на державній службі є постановка цієї роботи на довготривалу наукову, планову основу. Прикладом такого підходу є Великобританія, що розробила програму досягнення рівних можливостей жінок на державній службі, мета якої – збереження висококваліфікованих фахівців у рамках державної політики з підготовки кадрів для державної служби і раціональне використання бюджету на заміщення чиновників.

Програма Великобританії з досягнення рівних можливостей жінок на державній службі була підготовлена Міністерством державної служби цієї країни. Уся робота, проведена в рамках цієї Програми, що пройшла, до речі, майже двадцятирічну апробацію, дозволила сформуванню відповідну громадську думку, завдяки якій “запрацювали” механізми морального та матеріального впливу на чиновників усіх галузей, які дозволили врешті-решт створити резерв кадрів для висунення жінок на більш високооплачувані державні посади.

Необхідно звернути увагу на те, що керівники всіх гілок органів державної влади й управління Великобританії відповідно до законодавства про рівні права, про дискримінацію за ознакою статі, про державну службу та інших нормативно-правових актів зобов'язані сприяти реалізації цієї Програми,

Бажання знайти конкретні механізми в такому широкому аспекті дослідження, як кар'єра жінки на державній службі, підвело нас до думки створити з урахуванням української специфіки типовий проєкт вітчизняної Програми, у якій було б поєднано досвід еволюції “жіночого питання” і проблему “жіночих кадрів” у державі, обґрунтовано претензії частини жіночого персоналу, підготовленого для роботи на вищих державних посадах.

Мета такої типової Програми полягає в тому, щоб визначити процес планування кар'єри жінки у сфері державної служби як певну систему, розподілену на низку взаємозв'язаних і взаємодоповнюваних частин, оцінити сімейну і кадрову політику як ланки одного ланцюга у використанні людського ресурсу в громадському прогресі.

На основі поставленої мети Програма ставить конкретні завдання перед органами, що мають відношення до кадрової політики:

- розроблення управліннями державної служби контрольної технології з визначення відповідальності керівників міністерств і комітетів, інших працедавців за політику й тактику широкого залучення жінок на

державні посади; визначення зобов'язань відомчих кадрових служб по роботі з резервом кадрів у рамках реалізації Програми;

- заслуховування звітів керівників міністерств з питань дбайливого використання бюджету на утримання апарату державної служби й створення умов із забезпечення гарантій для жінок у плануванні їхньої службової кар'єри. При формуванні атестаційних комісій звертати увагу на забезпечення приблизно рівного представництва чоловіків і жінок серед її членів;

- розроблення цільових програм, що стосуються соціальних проблем з акцентом на залучення жінок до роботи по їх здійсненню. Окремо мають бути розроблені питання цілеспрямованої підготовки жінок на головні і вищі державні посади;

- доповнення чинного законодавства нормативними документами щодо системи державної служби, у яких міститимуться положення про рівні можливості жінок і чоловіків у просуванні по службі і плануванні кар'єри. За такої умови для підвищення статусу сім'ї важливо розглядати увесь період як складову соціально-економічного розвитку держави. Необхідно забезпечити подолання перешкод, що стоять на шляху тієї категорії жінок, для якої приваблива кар'єра державного службовця, та створення таких умов:

- затвердження в суспільстві більш справедливої, демократичної моделі розподілу обов'язків між членами сім'ї, передусім, у вихованні дітей;

- забезпечення рівних стартових можливостей для чоловіків і жінок у плануванні кар'єри. Водночас потрібно враховувати, що сім'я в очах жінок, як правило, має більш високу цінність, ніж для чоловіків, які спочатку орієнтують своє трудове життя на кар'єру;

- послідовне відстоювання основних позицій жінки в органах влади й засобах масової інформації.

З урахуванням викладеної аргументації, доцільним є впровадження механізмів, що враховують гендерну специфіку кар'єрного розвитку, зокрема шляхом визначення тимчасових параметрів зростання жінок на державній службі. Аналіз міжнародного досвіду свідчить, що ефективна реалізація

політики рівних можливостей потребує урахування життєвих циклів і навантажень, характерних для жінок у зв'язку з поєднанням професійної та репродуктивної ролей. Як показує Мельник Т. М., у низці країн, зокрема Бразилії, впроваджено нормативні акти та соціальні програми, що дозволяють жінкам не лише уникати дискримінації при просуванні по службі, а й своєчасно повертатися до активної кар'єри після перерв, пов'язаних із сімейними обов'язками [124].

У цьому контексті запропонована послідовність гендерних етапів у системі забезпечення рівних стартових можливостей ілюструє відмінності між чоловічими та жіночими траєкторіями кар'єрного росту (табл. 5.1).

Таблиця 5.1.

Гендерні особливості професійного шляху на державній службі

Чоловіки	Жінки
Базова вища освіта	Базова вища освіта
Активна трудова діяльність, орієнтація на кар'єру	Планування сім'ї, догляд за дітьми та їх виховання
Планування кар'єри	Вимушена перерва у зв'язку із сімейними обставинами, невпевненість у перспективах
Накопичення досвіду роботи	Обмеження професійної активності
Підвищення кваліфікації	Перепідготовка персоналу управління
Зростання кар'єри, самостійна робота	“Дозрівання” до зростання кар'єри, реалізація рівних можливостей
Заміщення керівних посад	Досягнення рівня кар'єрної зрілості та реалізація можливості займати керівні посади

Джерело: побудовано на підставі проведеного автором дослідження.

Такий підхід дозволяє не лише зменшити гендерний розрив у професійному зростанні, а й закласти основу для системної підтримки жінок у сфері публічного управління.

Можливості рівного представництва жінок на державній службі залежать від компенсаційної політики планування сім'ї і кар'єри. Таким чином, керівники при підготовці кадрів на перспективу повинні враховувати

активний дітородний період, зберігати гарантії для підвищення професійного зростання матерів, які працюють, створювати нетрадиційні моделі робочого дня, зміцнювати моральний мікроклімат у колективах з урахуванням затребуваності конкретного фахівця. Це дозволить здібним і підготовленим жінкам нарівні з чоловіками претендувати на паритетне представництво в органах державної влади й управління.

З огляду на вищезазначене ми вважаємо доцільними такі заходи:

- планування жіночої кар'єри з урахуванням усіх етапів, що стосуються службового просування жінки, питань зайнятості, безробіття, сім'ї, народження і виховання дітей, форм контролю з реалізації програми на державному рівні. Політику планування кар'єри жінки на державній службі необхідно доводити до відома адміністрації, громадськості, інформувати про можливість використання всіх нетрадиційних форм найму матерів на роботу, а також про подолання чинників, що гальмують процес службового просування жінки;
- створення для матерів, які мають дітей молодшого і шкільного віку і бажають працювати на державній службі, умов неповного робочого дня, надомної праці й нетривалих відпусток; заохочення працедавців, які ведуть систематичну роботу зі збереження персоналу управління в рамках Закону України “Про державну службу”;
- розроблення моделей підвищення кваліфікації для жінок, що обіймають певні державні посади, але тимчасово перервали свою активну трудову діяльність у зв'язку із сімейними обставинами;
- створення необхідних економічних і соціальних умов (наприклад, поєднання навчання й відпочинку) для жінок, які мають малолітніх дітей або дітей шкільного віку і виявили бажання використати канікулярний час;
- розроблення цільової державної системи заходів і пільг для батьків, які зайняті на державній службі й мають дітей (плата за подвійні обов'язки).

З огляду на це представляє інтерес досвід Франції, де державним службовцям виділяються не лише міністерські, але й міжвідомчі кредити на певні соціальні заходи.

Такі заходи із вдячністю сприймаються сімейними громадянами, особливо жінками, створюють стимули для підвищення народжуваності й водночас використання творчого потенціалу жінок на державній службі.

Окрім перерахованого, необхідно заохочувати розвиток аналітико-експертних груп, служб, центрів як різновидів громадських або благодійних об'єднань, що створювали б сприятливі умови й допомагали жінкам у просуванні по службі. Ці організації допомагатимуть реалізації програми шляхом формування установок на:

- збільшення бажання претенденток відстоювати свої права,
- аналіз ефективності функціонування державної служби за контрактом,
- невиконання службовцями своїх функціональних обов'язків за моделлю неповного робочого дня,
- гнучкий графік роботи,
- надомну працю;
- оцінювання самого процесу просування жінок по службі (що враховує їхні особливості й професійні пріоритети).

Науково обґрунтоване планування кар'єри жінки на державній службі доцільно розглядати як складову підготовки кадрів державних службовців.

Підбиваючи підсумки порушеної проблеми, звернемо увагу на наступне. Еволюція жіночого питання створила стійку політичну основу для заломлення наявної традиційно гендерної асиметрії у вищій частині ієрархії державних посад. Трансформація одностатевого інституту влади в гендерний нейтралітет проходила через епохальні правові документи, які з'явилися в результаті підвищення суспільно-політичної активності самих жінок у другій половині ХХ століття. До них можна віднести:

- Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка була ратифікована Генеральною Асамблеєю ООН, 18 грудня 1979 року;
- документи 4-ї Всесвітньої конференції зі становища жінок у Пекіні, 4-15 вересня 1995 року;
- матеріали 23-ї спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН під назвою “Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир у XXI столітті”.

Це правове поле створює підґрунтя для розв’язання гендерних проблем у структурах державної влади на основі права системних механізмів реалізації законів і політичної волі всіх, від кого залежить державна кадрова політика.

Таким чином, Українська держава, послідовно реалізуючи Конституцію України, законодавчі акти в досліджуваній сфері, використовуючи всю систему методів і засобів, має можливість розробити й впровадити систему дій з реалізації законів і нормативних актів. Також можна стверджувати, що держава дискримінує стать, виходячи, з одного боку, з ідеології протекціонізму по відношенню до жінок, і це виразно проявляється у сфері праці, а з іншого боку, не надаючи належної підтримки жінці при здійсненні її політичних прав.

Отже, конституційне закріплення принципу рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків відіграє ключову роль у формуванні сучасної державної гендерної політики. Такий підхід поступово долає застарілі стереотипи, які обмежували участь жінок у публічному управлінні, та відходить від спрощеного уявлення про гендерну рівність як суто квотне представництво.

Натомість формується ширше правове і політичне підґрунтя для системного подолання гендерної асиметрії, зокрема в кадровій політиці державного апарату. Реалізація цього підходу забезпечується через розробку нормативно-правових актів, що гарантують гендерну рівність при доступі до державної служби, а також підтримку жінок у професійному зростанні.

Важливу роль у цьому процесі відіграє й активна позиція держави, яка бере на себе відповідальність за підвищення статусу жінки в суспільстві. Це,

зокрема, проявляється у включенні питань материнства, охорони дитинства та демографічного розвитку до пріоритетних напрямів соціально-економічної політики. Розгляд цих сфер не лише як соціальних, а як частини стратегічного розвитку країни сприяє зміцненню ролі жінки не лише в родині, а й у публічному житті.

5.3. Напрями формування комплексного механізму гендерної політики держави

Україні потрібна гендерна стратегія – основна лінія політичної діяльності держави і головних напрямів, за яких уряд здійснюватиме сукупність заходів, проголошених у відповідному політичному курсі з відновлення гендерного балансу в суспільстві і передусім у суспільно-політичній сфері.

Стратегія, формулюючи цілі й основні засоби їх досягнення, має справу з масштабними завданнями, які ставить перед собою держава на історичну або найближчу перспективу. Гендерна стратегія йде далі за концепцію поліпшення становище жінок, сприяючи збалансованому і стійкому розвитку завдяки інтеграції гендерного аналізу в усі сфери життя.

Тільки масове залучення жінок до соціально-політичного процесу могло б дозволити скоригувати акценти у визначенні основних напрямів державної політики. Проблеми науки, охорони здоров'я, соціального забезпечення мали б стати першочерговими; ресурси країни були б, нарешті, спрямовані на підвищення рівня життя всіх громадян і на зміцнення соціальної безпеки, як це відбувається в тих країнах, де чоловіки і жінки беруть участь на паритетних началах у визначенні завдань і цілей громадського розвитку [31; 32; 40].

Спираючись на використані матеріали, розглянемо можливості й обмеження політичної участі жінок, проаналізуємо сценарії приходу їх у політику, визначимо структурні й ситуаційні чинники жіночої політичної участі; проаналізуємо повсякденне життя і зайнятість у приватній сфері

політично активних жінок, їхню оцінку ролі жінки, у т.ч. власної, у політиці, а також перешкоди і шляхи їх подолання.

Гендерна перспектива політичної участі має свої особливості. У 80-90-х роках ХХ століття багато жінок брали участь у повсякденній політичній діяльності. Згодом, у міру професіоналізації політики і спаду масової мобілізації, зменшилася цивільна участь у політиці взагалі, зокрема й участь жінок. Установка на побудову в Україні сучасної політичної системи, норми якої включають і гендерну рівність, припускала, власне кажучи, що жінки матимуть доступ до всієї сукупності прав людини, включаючи право на участь в ухваленні політичних рішень. Зміни в соціальному ладі вимагали й реконструкції гендерного порядку, що склався, у напрямі гендерної рівності як пріоритетної проблеми. Гендерна асиметрія як і раніше залишається однією з найбільш характерних рис сфери державного управління [41; 106; 224].

На основі інтерв'ю з респондентками було визначено основні сценарії входження жінок у політику ("шляхи в політику"), виокремлено структурні та ситуаційні чинники, що впливають на їхню участь у політичному житті, а також проаналізовано погляди жінок-політиків на перспективи подолання гендерного дисбалансу в системі влади та управління.

Зібраний емпіричний матеріал дозволив реконструювати індивідуальні уявлення та досвід перебування в політичному середовищі. Для подальшого аналізу отримані тексти було опрацьовано шляхом тематичного структурування: виділено завершені смислові блоки, сформовано аналітичні категорії, здійснено їх класифікацію та інтерпретацію відповідно до дослідницьких цілей.

Для проведення інтерв'ю розроблено програму, що містить цілі й завдання, предмет і об'єкт дослідження, передбачувані питання. Відповідно до задуму, опитування не мало суворо формалізованого характеру, оскільки для отримання інформації необхідно було ставити додаткові й навідні питання. Така схема співбесіди розрахована не стільки на отримання однозначних порівнянних відповідей, скільки на можливість спровокувати респондентів на

власну імпровізовану думку щодо обговорюваних.

Схема інтерв'ю включала декілька блоків.

Перший блок охоплював питання, спрямовані на з'ясування мотивів входу у сферу політики, вибору профілю діяльності.

Другий блок включав питання суміщення жіночою лідерської позиції, сімейних ролей і особистого життя.

Третій блок питань фіксував специфіку жіночого лідерства і його відмінність від чоловічого.

Четвертий блок питань спрямований на з'ясування перешкод і можливостей політичної діяльності жінок.

Структурні пояснення виходять з гендерного поділу праці в суспільстві, нерівномірності розподілу ресурсів, які жінки і чоловіки можуть використати в політиці (різний рівень доходів, досвіду роботи, освіти). Це призводить до того, що жінки менше представлені в тих суспільних шарах, з яких походить рекрутування в політику, тому їхні шанси на політичну участь значно менші. Жінки часто приходять у політику зі сфер охорони здоров'я і освіти, маючи менший політичний досвід, ніж чоловіки, про що свідчать дослідження вітчизняних соціологів, більшість із них належать до вікової групи від 30 до 50 років. У нашому дослідженні близько 30% жінок до приходу в політику працювали в соціальній сфері та сфері охорони здоров'я, 20 % – у виробничій, інші обіймали посади в органах місцевого самоврядування.

Виходить, що сфери політичної активності жінок, як правило, збігаються з традиційними жіночими обов'язками – це питання соціального захисту, сім'ї, материнства і дитинства, причому суспільством вони сприймаються не як найважливіші для людини та її повсякденного життя, а як другорядні. Це означає, що традиційний стереотип “природного” призначення жінок відтворюється на рівні “великої політики”, тоді як жінки потрапляють у цю сферу, діючи всупереч традиційному канону жіночої поведінки.

Такий склад підтверджує теорію структурного підходу до участі жінок у політиці. Тепер розглянемо сценарії приходу в політику. Під час проведення

дослідження серед жінок були випадкові персони. В інтерв'ю вони говорили, що абсолютно не хочуть займатися політичною діяльністю, не бачать себе політикинями. Балотуючись у депутати, вони лише підкорялися рішенням політичної організації, що висунула їх.

Проте в нашому дослідженні більшість жінок свідомо зробила цей крок, і на їхньому прикладі можна розглянути, як виглядає сьогодні “жіночий шлях” у політику. Зібрані в процесі інтерв'ю розповіді жінок про життєвий досвід, представляють варіанти політичного просування в органи влади і управління, спаду політичної мобілізації і нестабільності політичного життя в цілому. Хто ж все-таки виявляє інтерес до політичної участі? І чому вони це роблять?

Нами виділено два канали політичного рекрутування: через політичні інститути і професійні кар'єри “старого зразка” та нові політичні організації і професійні кар'єри. Нові можливості з'явилися у зв'язку з виникненням громадських рухів і партій, нових професій та еліт. У більшості досліджуваних випадків політика стала продовженням кар'єри жінок, професійної або політичної.

У ході проведення дослідження було виділено ще одну важливу стратегію – певну модель розділення відповідальності. Ця модель є ситуацією, коли члени сім'ї погоджуються з прийняттям лідируючого становища жінки на роботі й компенсують відсутність у неї можливості займатися сімейними справами в повному обсязі. Жінка займається кар'єрою, отримуючи добровільну згоду членів сім'ї та усвідомлення ними необхідності брати на себе істотну частку “домашніх” обов'язків. І не завжди це призводить до погіршення сімейних стосунків.

Таким чином, аналіз показав, попри те, що в Україні гарантовані права на участь у політичному і громадському житті, скористатися ними, вести активне суспільне життя: обиратися й бути обраними до органів влади, брати участь у роботі політичних і громадських організацій, можуть далеко не всі жінки.

Чинники, що обмежують політичну і громадську активність жінок,

пов'язані з невисокими доходами, низьким рівнем життя, відсутністю гідної праці, численними сімейно-побутовими проблемами, з якими стикаються в повсякденному житті жінки, відсутністю дієвої допомоги й підтримки з боку держави. Саме тому жінки переважно залишаються поза участю в політичному і громадському житті.

Не беручи участі в суспільно-політичному житті, жінки об'єктивно відсторонені від процесів розвитку, хоча, на їхню думку, це не зважає під час ухвалення рішень, а розмаїття інтересів жінок зводиться до однієї проблеми – сімейно-побутової. Більшість законодавців як на державному, так і на регіональному рівні, розглядають захист жінок як “соціальний захист права на материнство і відтворення потомства”, а не як створення умов для трудової і професійної активності, просування жінок і надання їм рівних можливостей.

Відсутність ресурсів і можливостей брати активну участь в суспільно-політичному житті призводить до того, що продовжує зберігатися дискримінація в усіх сферах життя.

Інституціональний механізм з поліпшення становище жінок існує лише “на папері”. Він не має фінансування та реальних повноважень. Рішення, що ухвалюються, є рекомендаційними, тобто не обов'язковими для виконання. Відсутній будь-який план дій, спрямований на поліпшення становища жінок. У державі практично не ведеться громадський діалог про гендерну дискримінацію, приділяється лише увага питанням гендерної рівності.

Підбиваючи підсумок, хотілося б підкреслити, що жінкам має бути забезпечена не лише юридично, але й фактично вся сукупність прав людини, включаючи право на участь в ухваленні політичних рішень. В Україні існують декілька поглядів на проблему представництва жінок в органах влади. Деякі дослідники стверджують, що культурні чинники, такі як традиції домінування чоловіків у владі, патріархальні цінності електорату, несприятливі організаційні процеси політичної боротьби (нестача фінансування, підтримка панівної влади тощо) є головними причинами, що створюють несприятливі умови для входження жінок у політику. Інші вважають, що неуспіх жінок у

боротьбі за владу в умовах демократичних правил гри свідчить лише про нездатність бути сильними політичними гравцями й боротися за владу нарівні з чоловіками через низьку участь жінок у політичному процесі й нестачу в них професійних політичних навичок. Третій підхід ґрунтується на тому, що влада традиційно є частиною суто чоловічої субкультури, і багато жінок, які мають можливість для участі у владних структурах, свідомо відмовляються від боротьби за владу, оскільки не хочуть грати за правилами цієї чоловічої субкультури.

Зміни в соціальному устрої вимагають реконструкції наявного гендерного порядку. Нагальним є створення єдиного комплексного механізму, предметом діяльності якого стане забезпечення гендерної рівності, адже між жінками і чоловіками існують істотні відмінності, які варто враховувати в усьому комплексі політичних дій: у процесі розробки програм, організації адміністративного й управлінського планування, управління фінансовими потоками.

Таким чином, в останній третині XX століття сформувалося уявлення про три покоління прав людини. До останнього, або до колективних прав, відносять право на свободу від дискримінації за ознакою статі, расовою, національною, етнічною або віковою приналежністю. Поняття колективних прав означає, що індивіди, які належать до соціальних груп, що раніше вважалися маргінальними, не мають тих самих можливостей для реалізації своїх прав, що й індивіди з нормативної групи, і тому потребують додаткових механізмів для реалізації прав людини і навіть додаткових (спеціальних) прав [182].

Міжнародне співтовариство визнало необхідність створення додаткових механізмів захисту прав жінок, оскільки сам факт належності до людства не гарантував їм рівності прав і можливостей. Для реалізації загальнолюдських прав жінками недостатньо лише формального юридичного зрівняння — потрібно розробляти нові законодавчі норми, створювати ефективні механізми їх виконання, а також сприяти трансформації усталених культурних норм і

гендерних стереотипів.

Аналіз позитивного світового досвіду функціонування комплексного механізму реалізації гендерної політики свідчить про відсутність його уніфікованої моделі. У кожній країні форма та структура цього механізму залежать від політичного устрою, культурних традицій і рівня економічного розвитку. Комплексні механізми можуть бути інтегровані при президенті, уряді, парламенті або в окремих міністерствах. Їхні структурні компоненти можуть діяти як самостійні комісії чи консультативні органи або функціонувати в межах неурядового сектора. У низці країн найбільш ефективною виявляється модель, що поєднує всі ці елементи, в інших – функціонують лише окремі складові.

Завдяки новій гендерній парадигмі розвитку, практичне втілення якої ілюструють приклади міжнародного досвіду, стався гендерний прорив у сфері не лише соціально-економічних відносин, але й політичних галузей, де традиційність проявлялася у винятковій монополізації чоловіків. Ідеологічно і стратегічно жіночий рух розділився на декілька гілок: визвольний рух (представлений радикальним фемінізмом) і рух за права жінок (представлений ліберальним і соціалістичним фемінізмом). Ці напрями по-різному розглядали проблему виключення жінок із громадського життя і пропонували різні шляхи її розв'язання.

В основі ліберального феміністичного підходу лежить ідея забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у публічній сфері. Як наголошує Т. Мельник, подолання правової та соціальної нерівності можливе лише за умов визнання гендерної рівності як складової демократичного устрою суспільства [121]. Разом з тим, традиційні соціологічні концепції, зокрема ті, що орієнтовані на структурний функціоналізм, закріплювали уявлення про соціально схвалену диференціацію статевих ролей. В українському науковому дискурсі подібну критику соціальної ролі жінки в патріархальній системі подає І. Грабовська, яка акцентує на тому, що розподіл функцій між чоловіками й жінками має не лише історичне, а й ідеологічне підґрунтя [40].

Згідно з цим підходом, жінки традиційно виконували експресивну роль, орієнтовану на внутрішню стабільність сім'ї, тоді як чоловіки – інструментальну, пов'язану з владою, доходом і зовнішніми контактами. Таке закріплення ролей, як зауважує О. Іващенко, стало однією з причин глибокої гендерної асиметрії у сфері прийняття рішень та управління [81; 82].

Підвищення громадського статусу жінок і визнання існування бар'єрів, які заважають жінкам отримати певні професії й виконувати традиційні чоловічі роботи (наприклад, недолік належної підготовки й необхідність доглядати за дітьми), допоможуть збільшити чисельність жінок у громадській сфері і дозволять їм зайняти впливові громадські позиції, у т.ч. в уряді. Усі ці факти припускають, що, хоча нерівність є поширеним явищем, вона не має постійного характеру.

Таким чином, однією з ключових ідей у поясненні гендерних відмінностей є положення про те, що статеві ролі не є біологічно детермінованими, а формуються та засвоюються в процесі соціалізації. Як зазначає І. Грабовська, суспільство історично закріпило певну ієрархію відносин між жінками і чоловіками, відвівши жінкам підпорядковані ролі, зокрема в сімейному та політичному житті [40]. Подібну думку висловлює і О. Іващенко, підкреслюючи, що стереотипне уявлення про “природні” функції жінки як домогосподарки чи виховательки є соціальним конструктом, що обмежує її можливості реалізувати себе в інших сферах [81]. Такий підхід відкрив можливість розглядати гендерні відмінності через призму соціальних ролей і статусів, що, у свою чергу, стало основою для подальшого розвитку гендерних досліджень у сфері публічного управління та суспільного розвитку.

На наш погляд, ліберальний фемінізм, вимагаючи рівності, схильний постулювати подібність чоловіків і жінок і заперечувати їхні відмінності (у т.ч. й унікальність жіночого досвіду), які розглядаються ним як неістотні, як продукт “містики”. Так, викривається містика жіночності, приниженість жінок унаслідок соціалізації, стверджується ідентичність чоловічого і жіночого розуму.

Проте прагнення жінок до рівності всередині ієрархізованого суспільства, а значить усередині його владних структур, призводить до того, що основним способом її досягнення проголошується рівність можливостей. Але, перебуваючи в пошуку рівних можливостей, ліберальні феміністки фактично підтримують громадську нерівність і прагнуть просунути жінок усередину суспільних структур, незважаючи на культурну, соціальну й історично закріплену інакшість. Тобто в ліберальному фемінізмі не лише не досягається рівність можливостей (оскільки ігнорується необхідність досягнення рівних умів), але й стирається відмінність в реальному становищі статі, чим перекреслюється унікальність жіночого досвіду, право на його актуалізацію, тобто і не змінюється характер гендерних відносин, що відрізняються напруженістю.

Таким чином, теоретико-методологічними підставами вивчення гендерної рівності у сфері політики є фемінізм, жіночі дослідження, гендерні дослідження.

Усі ці напрями пояснюють різні аспекти рівності. Фемінізм є сукупністю теоретичних концепцій, що обґрунтовують необхідність надання жінці рівних із чоловіками прав і можливостей. Він тісно пов'язаний з феміністським рухом, що ставить за мету досягнення рівності на практиці. Жіночі дослідження переважно мають науково-теоретичну інтерпретацію, основною ідеєю яких є вивчення громадських процесів з урахуванням жіночого чинника. Обмеженість таких досліджень, пов'язана зі спрощенням соціальної реальності й необхідністю врахування власне соціальних чинників, спричинила виникнення гендерних досліджень, у яких особлива увага приділяється вивченню уявлень про чоловіків і жінок, що склалися в тому чи іншому суспільстві, обумовлених його соціальною специфікою: особливостями соціалізації, соціокультурним комплексом тощо.

У міру того, як змінювалося становище жінок у політиці, набирали іншого характеру інтерпретації й акценти наукових досліджень жіночої політичної участі.

Оскільки одним із показників існування комплексного механізму гендерної рівності є наявність жінок на посадах і ухвалених рішень на державному, регіональному й муніципальному рівнях, то й розгляд залучення жінок у світ політики можливий з огляду на дві досить близькі концепції: інтеграційну і маргінальну. Згідно з першою концепцією, інтеграція жінок у політичний процес знижує невиправдану напруженість не лише у відносинах між статями, але й у нормативній взаємодії сфер публічного і приватного життя – напруженість, що руйнує основи демократії. Згідно з другою, політична маргінальність є контекстом існування у сучасному світі не лише жінок, але й узагалі всіх верств населення, що страждають від нерівності, несправедливості. Їх традиційно відносять до “меншин”, хоча насправді вони утворюють більшість суспільства. Представники цієї невизнаної більшості виключені з процесу ухвалення рішень. Вони не здатні впливати на політичний порядок денний, вимушені адаптуватися, що породжує серед них настрої утриманства, очікування заступництва тощо. Така ситуація, що сприяє поширенню авторитаризму, свідчить про неміцність демократичних основ суспільства, отже, вимагає серйозних досліджень і змін. У вітчизняній соціологічній літературі проблема гендерної рівності в політичній сфері чітко окреслена [40; 81; 106].

У своїй роботі ми визначаємо гендерну нерівність в органах влади й управління як розбіжність статусних позицій чоловіків і жінок, обумовлену гендерними чинниками (гендерними ролями, гендерною соціалізацією, гендерними стереотипами, дискримінаційними практиками), що визначає можливості формування та реалізації їх соціального потенціалу.

Для вирішення подібних проблем у багатьох країнах створено спеціалізовані механізми забезпечення гендерної рівності. Комплексний механізм у цій сфері зазвичай представлений інституційними, урядовими або, в окремих випадках, парламентськими структурами, покликаними сприяти підвищенню ролі жінок і реалізації ними повного спектру прав. Його ключове завдання полягає у забезпеченні дотримання принципів недискримінації та

гендерної рівності, закріплених у законодавстві. Саме ці структури, базуючись на системному аналізі, формують управлінські рішення, що враховують потреби як жінок, так і чоловіків, і запобігають політичним крокам, здатним негативно вплинути на становище населення, зокрема жінок.

Узагальнюючи наявні вітчизняні дослідження з проблем гендерної нерівності у сфері політики, відмітимо, що в основному механізм гендерної рівності зведений до наявності структурних підрозділів в апараті виконавчої і законодавчої влади.

За структурно-функціонального підходу складний об'єкт (процес, явище) задається аналітичним вичлененням одиниць (елементів, чинників, змінних), що входять до його складу, а знайдений статистичний показник служить початковим пунктом для аналізу процесів соціальної зміни. Функціональний підхід з'ясовує зв'язки між елементами й цілим, співвідносячи певні структурні одиниці зі способами їх функціонування. Як наслідок, з'ясовуються можливі й неможливі стани системи, визначаються набори функцій, властивих кожному елементу за умови збереження його структурної цілісності.

У нашому дисертаційному дослідженні було виділено чотири компоненти комплексного механізму гендерної рівності: правовий, організаційний, ресурсний, освітньо-просвітницький. Разом вони складають інституціональне середовище гендерної рівності, що забезпечується державою. Запропонована авторська модель структури комплексного механізму гендерної рівності дозволяє виявити взаємозв'язок і взаємозалежність між компонентами, побудувати прогнозні варіанти розвитку гендерної перспективи розвитку суспільства. Крім того, кожний із цих компонентів служить критерієм оцінки ефективності політики гендерної рівності, що провадиться державою.

Правовий компонент включає сукупність норм, закріплених у конституціях, чинному законодавстві та міжнародно-правових актах, які встановлюють принцип рівноправ'я жінок і чоловіків та гарантують

збалансоване представництво обох статей в органах влади і управління. Його зміст охоплює:

- наявність, формування та розвиток нормативно-правової бази у сфері забезпечення гендерної рівності;
- послідовне дотримання загальновизнаних принципів міжнародного права та міжнародних зобов'язань держави;
- розробку законодавчих актів, спрямованих на зменшення гендерної диспропорції у суспільстві;
- здійснення гендерної експертизи нормативно-правових актів, що приймаються органами публічної влади;
- впровадження заходів, що створюють сприятливі умови для представництва жінок у владі на всіх рівнях;
- забезпечення здатності виборчої системи та політичних партій висувати жінок у законодавчі органи;
- інтеграцію до державних програм у сфері соціального розвитку заходів, спрямованих на утвердження принципу рівноправ'я.

Механізми участі в політичній діяльності складаються з системи визначальних принципів функціонування громадянського суспільства, рівня політичних традицій, розвиненості сектора громадських ініціатив, власної зацікавленості суспільства у функціонуванні політичних інститутів. Політика, спрямована на впровадження системи заходів із забезпечення гендерного рівноправ'я, є ефективною в тому випадку, якщо вона розробляється й контролюється державою.

Організаційний (структурний) компонент охоплює систему державних органів і структур, відповідальних за розробку й реалізацію програм і нормативно-правових актів, що впливають на становище жінок у різних сферах суспільного життя.

Ці органи можуть бути інтегровані до різних рівнів влади – від інституцій при президентові, парламенті та уряді до окремих міністерств. Елементи комплексного механізму можуть мати як офіційний статус

(наприклад, у вигляді комісій, відомчих підрозділів, консультативних органів), так і діяти в межах неурядового сектора.

Пекінська платформа дій рекомендує розміщувати ключові гендерні механізми у центральних органах влади – зокрема, в офісі президента або прем'єр-міністра, а також у координаційному органі при уряді. Такий підхід дозволяє надати гендерній політиці вищого пріоритету, забезпечити фінансову підтримку та встановити сталі зв'язки з державними службами. Як правило, саме центральні органи виконавчої влади є ініціаторами політики гендерної рівності, що створює передумови для її реалізації на вищому політичному рівні. У низці країн для більш ефективної координації цього напрямку введено посаду міністра у справах жінок або з питань гендерної рівності, який консультує прем'єр-міністра й представляє гендерну проблематику в уряді [8; 24; 121].

Інституціональні механізми забезпечення гендерної рівності в різних країнах мають відмінності залежно від адміністративно-управлінської моделі. У низці держав (наприклад, Канада, Німеччина) відповідальні структури інтегровані до системи центральних органів виконавчої влади, що дозволяє координувати гендерну політику на найвищому рівні. В інших країнах (Швеція, Іспанія) питання гендерної рівності входять до повноважень міністерств соціальної політики чи соціального захисту, що розширюють свою функціональність відповідно до актуальних викликів. У деяких державах (Південна Корея, ПАР) створено окремі міністерства у справах жінок або з питань гендерної рівності, які здійснюють як нормативне, так і координаційне забезпечення гендерної політики. Як підкреслює Т. Мельник, саме розташування гендерних структур у центральних органах влади є критично важливим для легітимності, ресурсного забезпечення та політичної ваги гендерного порядку денного [124]. О. Безбородова також акцентує увагу на організаційно-правовій інституалізації цих механізмів як передумові ефективного державного управління у сфері гендерної рівності [8].

У низці європейських країн важливу роль у просуванні ідей гендерної

рівності в законотворчому процесі відіграють постійно діючі парламентські комітети з питань рівності та жіночі депутатські об'єднання. Вони спрямовані на впровадження гендерного підходу в діяльність парламенту, інформування законодавців про актуальні проблеми у сфері гендерної рівності, а також формування відповідного порядку денного.

У деяких державах до жіночих фракцій входять депутатки з різних політичних сил, у той час як в інших – вони об'єднуються в межах своїх партій. Такі формати співпраці створюють платформи для взаємодії з громадськими організаціями та науковцями, що дозволяє глибше аналізувати гендерні наслідки законодавчих ініціатив. Діяльність спеціалізованих комітетів сприяє активізації урядових структур, які відповідають за формування й реалізацію гендерної політики. У межах жіночих парламентських об'єднань також проводяться навчальні заходи для підвищення гендерної обізнаності серед інших депутаток.

Консультативні та дорадчі структури є ключовим елементом комплексних механізмів забезпечення гендерної рівності. Вони формують основу для створення спеціалізованих агентств, що працюють як у складі уряду, так і незалежно від нього. Ці органи сприяють залученню представників різних політичних сил до обговорення гендерної проблематики, виступають посередниками між державними структурами та неурядовим сектором, поширюють інформацію про державну гендерну політику та озвучують запити населення.

Важливу роль у цьому процесі відіграють неурядові організації та їхні об'єднання, які діють на місцевому рівні або в рамках загальнонаціональних мереж. Державна підтримка НГО дає їм змогу брати активну участь у розробці й реалізації гендерно орієнтованої політики. Такі організації виступають представниками інтересів тих соціальних груп, на які найбільше впливають державні програми. Жіночі об'єднання, зокрема, залишаються провідними учасниками процесів, спрямованих на досягнення гендерного балансу в ухваленні рішень. Їхня діяльність надає легітимності заходам із забезпечення

рівних прав і сприяє появі нових стратегій і дискусій у сфері гендерної політики.

Ресурсний компонент політики гендерної рівності є критично важливим елементом її інституціонального забезпечення. Він включає не лише фінансування діяльності профільних структур, а й забезпечення матеріально-технічної бази, доступу до експертних, аналітичних, статистичних ресурсів, кадрову спроможність відповідальних інституцій. Як підкреслює Т. Мельник, ефективна реалізація гендерної політики неможлива без стабільного і цільового бюджетного фінансування, оскільки саме воно забезпечує сталість програм і впровадження міжнародних стандартів [124]. У багатьох країнах (зокрема, Швеція, Канада, Нідерланди) бюджетування з урахуванням гендерних пріоритетів стало основою для системного гендерно-чутливого планування. Натомість в Україні, як зазначає О. Безбородова, недостатній рівень фінансування гендерних програм, розпорошеність ресурсів і відсутність дієвих механізмів контролю є чинниками, що стримують практичну реалізацію проголошених принципів рівності [8].

Освітньо-просвітницький компонент передбачає впровадження обов'язкового стандарту гендерної освіти, без якого неможливо подолати стійкі історичні стереотипи щодо ролі жінок і чоловіків. Такий стандарт визначає форми, зміст і порядок проведення гендерного навчання, а також сприяє підвищенню кваліфікації осіб, які ухвалюють рішення, фахівців і управлінських кадрів, формуючи у них сучасну культуру й глибокі гендерні знання. Освіта в цій сфері – це не лише набір знань, а й їхнє поширення в суспільстві, що сприяє трансформації застарілих традиційно-культурних і рольових уявлень у бік сучасних і прогресивних моделей поведінки.

Першим елементом освітньо-просвітницького компонента є дослідницька діяльність, яка передбачає отримання, накопичення та систематизацію знань. Для ефективної реалізації гендерної стратегії необхідно регулярно проводити наукові дослідження, зокрема соціологічний моніторинг, застосування методів моделювання й прогнозування для аналізу

соціокультурних процесів, виявлення проявів гендерної дискримінації та чинників, що її зумовлюють. Важливим завданням таких досліджень є також формування пропозицій щодо гармонізації гендерних відносин. Це потребує інтеграції гендерних критеріїв у всі сфери та напрями державної політики. Отримані результати мають бути відкритими для громадськості через публікації в ЗМІ, що сприятиме залученню суспільної уваги, запуску публічної дискусії та формуванню практичних рішень на конференціях, форумах і в роботі з цільовими аудиторіями задля покращення становища жінок.

Освітній аспект досліджень спрямований на підвищення обізнаності суспільства щодо гендерних питань і виявлення ключових форм дискримінації. У політичному вимірі мета досліджень полягає в тому, щоб, спираючись на гендерний аналіз становища жінок у суспільстві, сприяти інтеграції жіночих інтересів у політичний порядок денний.

Другою складовою виступають комунікації. Питання участі жінок у політичному житті активно розглядається в комунікативних процесах і дослідженнях – як емпіричних, так і теоретичних. У центрі уваги перебуває аналіз діяльності жінок, що займають офіційні посади, а також вивчення особливостей їхньої професійної практики. Значний інтерес викликають теми, пов'язані з колективними зусиллями жінок щодо формування ефективних інструментів впливу на політичні процеси та подолання суспільних стереотипів.

В основу створення й функціонування комплексного механізму забезпечення рівності покладено два принципи: підзвітність і незалежність.

Підзвітність є ключовою передумовою ефективного функціонування комплексних механізмів, які передбачають створення інституцій, що враховують різні інтереси жінок і чоловіків, а також соціальні відносини між ними. Основна риса цього принципу – відкритість до різноманітних поглядів, дослідницьких підходів і стратегічних цілей.

Паралельно з цим необхідне дотримання другого принципу – незалежності. Особи, відповідальні за реалізацію механізмів, мають бути

вільними від жорсткої політичної підзвітності та мати змогу долучатися до відкритих дискусій. У демократичній практиці незалежність учасників процесу дає їм змогу адаптувати свої позиції, що забезпечує гнучкість і ефективність політики. Без незалежності неможливе прийняття обґрунтованих і доцільних рішень.

Умови, необхідні для ефективного функціонування комплексних механізмів, включають: підлеглість такого механізму посадовцю максимально високого рівня в уряді (міністрові – членові кабінету); наявність інституціональних механізмів або процесів, які сприяють у разі необхідності децентралізованому плануванню, здійсненню й контролю в цілях формування неурядових і громадських організацій з низового рівня й вище; наявність достатнього об'єму ресурсів з точки зору бюджетних коштів і забезпечення кадрами; можливість з боку уряду впливати на провадження політики в усіх сферах.

Крім того, відповідно до структурно-функціонального аналізу Т. Парсонса типи рольової поведінки визначаються і засвоюються в процесі соціалізації та інтеріоризації норм, або рольових очікувань, інакше кажучи, ролі не є природженими, вони можуть бути модифіковані й змінені в процесі практичної діяльності [143]. Т. Парсонс визнає, що існує суперечність між основними цінностями сучасного суспільства й нерівністю чоловіків і жінок у структурі зайнятості. Частина жінок, що віддає перевагу основним цінностям рівності й важливості роботи в публічній сфері, може бути невдоволена своєю підпорядкованою позицією, і сучасний фемінізм є проявом цього невдоволення. Таким чином, розв'язання цієї проблеми полягає в тому, щоб певною мірою зняти виниклу напругу, трансформувати суспільство так, щоб жінки були задоволені своїм місцем у ній. Цей підхід застосовний в ході пояснення чинників, що перешкоджають або сприяють ефективній роботі комплексних механізмів, розгляду рекомендацій із подолання гендерної нерівності, оцінки гендерної перспективи політичної участі жінок у сфері державного й муніципального управління.

У межах сучасного гендерного дискурсу чітко окреслюється концепція патріархату як системи ієрархічних відносин, у якій жінки займають підпорядковане становище в суспільстві. Як зазначає І. Грабовська, соціальна нерівність між чоловіками та жінками, зокрема у сфері публічної влади, не є випадковістю, а має чітке історичне, економічне та нормативне підґрунтя, що забезпечує стійке домінування чоловіків у структурах прийняття рішень [40]. О. Іващенко звертає увагу на те, що ця нерівність підтримується за рахунок обмеження доступу жінок до ресурсів, влади та суспільного впливу, а також через збереження традиційних уявлень про “природні” функції жінки як матері та домогосподарки [81]. Такий стан речей зумовлює те, що держава в її сучасному вигляді залишається “маскулінною”, і саме тому реалізація комплексного механізму гендерної рівності розглядається як один із дієвих інструментів подолання глибинних соціальних структур нерівності. У цьому контексті, як підкреслює О. Кулачек, акцент зміщується з ідеї взаємодоповнюваності статей до усвідомлення ієрархічного характеру гендерних ролей і необхідності їх трансформації в демократичному суспільстві [106].

Таким чином, урахування методології структурно-функціонального й феміністського підходів дозволило розробити теоретичну модель, яка припускає, що комплексний механізм гендерної рівності розглядатиметься в сукупності правового, організаційного, ресурсного, освітньо-просвітницького компонентів. Відповідно до цього була вироблена стратегія дослідження, спрямована на аналіз наявної гендерно урівноваженої законодавчої бази в сучасній Україні (правовий компонент); на вивчення діяльності державних установ, які безпосередньо займаються проблемами поліпшення становища жінок і сприяють активній і реальній політиці включення гендерного питання в усі напрями політики (організаційний компонент); на дослідження можливостей подолання історично укорінених гендерних стереотипів (освітньо-просвітницький компонент).

Висновки до п'ятого розділу

1. Спираючись на численні зарубіжні й вітчизняні дослідження, можна стверджувати, що досягнення фактичної рівності чоловіків і жінок у сфері політики й управління – одна з найбільш суперечливих і складних соціальних проблем, яка сьогодні недостатньо усвідомлюється і тому недооцінюється.

2. Дослідження проблеми гендерної рівності дозволить виявити найбільш оптимальну модель забезпечення політичної рівності громадян (рівна участь чоловіків і жінок у процесі виборів усіх рівнів, висування на виборні посади й обіймання виборної посади), чинники, що перешкоджають або сприяють ефективній роботі комплексного механізму, а також виявити і систематизувати основні напрями розв'язання проблеми представництва жінок в органах влади й управління в Україні.

Таким чином, модернізація політичної системи передбачає диференціацію й ускладнення політичних інститутів, розширення числа політичних акторів, включення в політичне життя раніше дискримінованих, з погляду можливості представляти свої інтереси, соціальних груп. Вона виступає функцією загальної модернізації традиційних суспільств, пов'язаною з переходом від аскриптивних статусів до досягнутих шляхом збільшення впливу раціональності й свободи. Критерієм успішності процесів модернізації виступає підвищення адаптивності й резистентності політичної системи, її можливостей відповідати на виклики зовнішнього середовища.

3. Модернізація гендерних відносин як процес переходу від традиційних гендерних ролей і статусів до сучасних, у тому числі в політичній сфері, є складовою процесу громадської модернізації. Вона може бути природною і наздоганяючою. У першому випадку модернізація здійснюється поступово, природним чином визріваючи в рамках загальних соціальних змін економіки і сім'ї. У другому відбувається неорганічно, примусово, випереджаючи форми сімейних стосунків і економічних відносин, що склалися.

4. У разі природної модернізації жінки стають політичними акторами завдяки успіхам жіночого громадського руху, збільшенню частки жінок у складі політичних партій, активності жіночих організацій. Їх політичне представництво в парламентах має стабільну й розгалужену соціальну та правову основу, пов'язану з розвиненим громадянським суспільством. У разі наздоганяючої модернізації входження жінок у політику має ситуативний характер, що передбачає відсутність міцних соціально-економічних й ідеологічних основ, з огляду на це можливі відкати до традиційних політичних ролей і цінностей жінок і чоловіків.

5. Для досягнення гендерного паритету в політиці феміністськими теоретиками були розроблені три типи програм включення жінок у публічну сферу: позитивні дії (позитивна дискримінація); політика зворотної (реверсивної) дискримінації; політика спеціального (диференційованого) ставлення щодо жінок (спеціальних прав жінок).

6. Модернізація гендерних відносин, здійснювана радянською владою, була вимушеною і не системною, виступаючи одним із чинників соціалістичного будівництва. Модернізувавши економічні ролі жінок, вона не торкнулася сфери сімейних стосунків. У СРСР проводилася політика квотування місць для жінок (так само як для етнічних груп і молоді) у представницьких органах влади, але це не перетворювало жінок на реальних політичних акторів, у країні був відсутній потужний і впливовий жіночий рух. У пострадянський період жіноче політичне представництво помітно зменшилося, особливо наприкінці 90-х років XX століття. Факт повсюдного “вигнання” жінок із представницьких органів державної влади свідчить про прерогативу в суспільній свідомості гендерного стереотипу: жінкам не місце в політиці. Це виступає одним із чинників ризику для досягнення успіху політичної модернізації, актуалізуючи гендерний ресурс державної політики.

7. Автором запропонована інтерпретація комплексного механізму гендерної рівності з виокремленням його чотирьох компонентів: правового, організаційного, ресурсного, освітнього. До правового компонента належить

комплекс правових норм, що містяться в конституціях і поточному законодавстві, у міжнародно-правових актах, які закріплюють принцип рівноправ'я чоловіків і жінок та забезпечують гендерно збалансоване представництво в органах влади й управління, а також практика реалізації цих норм. До організаційного або структурного компонента – система органів влади (організаційних структур), відповідальних за розробку і впровадження в життя державних програм, законодавства в усіх сферах суспільної діяльності, що так чи інакше впливають на життя жінок. Ресурсний компонент передбачає фінансові й матеріальні можливості реалізації політики гендерної рівності. Освітньо-просвітницький компонент – це наявність обов'язкового стандарту гендерного навчання населення, без якого неможливо здолати історично вкорінені гендерні стереотипи.

8. Реалізація гендерної стратегії вимагає проведення періодичних наукових досліджень, що включають соціологічний моніторинг, використання методів моделювання й прогнозування з метою вивчення соціокультурних процесів і принципу самоорганізації, виявлення гендерної дискримінації і причин її породження, а також розробки пропозицій із гармонізації гендерних відносин.

9. Систематизація теоретичних підходів до проблеми гендерної рівності обґрунтовує формування її комплексного механізму із застосуванням широких міждисциплінарних критеріїв. Залучення дослідницького інструментарію структурне-функціонального і феміністського підходу дозволяє розглянути комплексний механізм гендерної рівності як модель інституціонального облаштування політичного управління.

10. Запропонована авторська модель структури комплексного механізму гендерної рівності з виділенням його чотирьох компонентів дозволяє виявити взаємозв'язки і взаємозалежності між ними, побудувати прогнозні варіанти гендерної перспективи розвитку суспільства.

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано розв'язання актуальної для науки державного управління проблеми щодо теоретико-методологічного обґрунтування й розробки практичних рекомендацій з удосконалення механізмів формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України.

Унаслідок проведених досліджень можливо виокремити такі висновки:

1. Охарактеризовано гендерну структуру ринку праці й зайнятості в сучасній Україні. Гендерний ресурс державної політики й управління визначається автором як потенціал суспільних змін, що породжується включенням до державної політики завдання оптимізації управління біологічним і соціальним відтворенням населення. У ході наукових досліджень нами виявлено реальні, але замасковані, латентні причини й міркування, які породжують подвійні стандарти в кадровій політиці та обмежують поступ жінок на керівні посади. Наслідком низького представництва жінок на політичному рівні державного управління є звуження спектра цілей державної політики, зниження значущості в державній політиці та управлінні питань соціального відтворення

2. Систематизовано досвід зарубіжних країн у формуванні гендерної політики держави. Проведений аналіз державної гендерної політики провідних країн світу показує, що забезпечення паритетної рівності в соціально-економічній сфері сприяє підвищенню добробуту населення в цілому. Стимулюється скорочення відмінностей у доходах чоловіків і жінок, передусім в їхній заробітній платі, досягається рівний доступ до економічних ресурсів: власності, доходів, робочих місць, підприємництва, бюджетних коштів. Розвиток гендерно орієнтованих економічних умов сприяє підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці. Визначено, що в сучасному світі роль суперечностей гендерних груп зростає в контексті боротьби жінок за подолання депривації та права володіння всіма формами

ресурсів нарівні з чоловіками. Завдяки розвитку світового жіночого руху ця боротьба все більше набуває рис публічної політики, а гендерні відносини політизуються.

3. З'ясовано методологічні основи формування гендерної структури влади й органів управління України. Набуття жінками в ході політичної модернізації статусу самостійного політичного актора актуалізує питання про гендерні відносини як владні (панування та підпорядкування), політичний характер яких проявляється в тому, що інтереси приватної (жіночої) сфери суспільного життя не представлені в публічній (чоловічій) сфері політики на системній основі. Це пов'язано з тим, що в традиційному суспільстві через синкретизм громадської та приватної сфер гендерні відносини не мали політичного характеру. Перспективи зняття політичної напруги у гендерних відносинах у модернізованому суспільстві пов'язані з подоланням протиставлення та поділу публічної і приватної сфер життя, а також наростанням їхнього взаємопроникнення, універсалізацією гендерних ролей та вирівнюванням політичних ресурсів жінок і чоловіків

4. Окреслено на основі системного аналізу правовий механізм гендерної рівності в сучасній Україні та інших країнах світу. Визначено шляхи вдосконалення правового механізму державної політики у сфері формування гендерної політики. Для врахування загального політичного контексту застосування гендерного ресурсу державної політики й управління показано, що в сучасній Україні перехід від модернізаційної моделі соціальної політики до мобілізаційної спричиняє наростання гендерних норм, які знаходять своє відображення в офіційних концепціях сімейної, міграційної та демографічної політики. Обґрунтовано, що це скорочує можливості інтенсифікації включення гендерного ресурсу в державну політику шляхом удосконалення правового механізму та переходу від екстенсивної форми його застосування до інтенсивної. На підставі аналізу текстів окремих концепцій зроблений висновок, що держава зорієнтована на світову практику інтенсивного використання гендерного ресурсу у вирішенні завдань модернізації

суспільства, підвищення якості населення та якості його життя.

5. Визначено методичні засади соціально-політичного механізму формуванні гендерної політики держави. Обґрунтовано ефективність підготовки жіночих кадрів для заміщення вакантних державних посад різних рівнів, що визначається наявністю системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Організація роботи в контексті зазначеного профілю за диференційованими програмами та відповідно до планів закладів вищої освіти, має принципове значення. Вона сприяє просуванню певних категорій здібних жінок, які виявили себе на роботі в органах влади, у ролі керівників різного рівня.

Таким чином, необхідно виділити основні напрями роботи щодо становлення системи підготовки кадрів із числа жінок з відповідною програмою. Назріла велика соціально-політична проблема потребує адекватної системи дій органів законодавчої і виконавчої влади, науки, засобів масової інформації, інших суб'єктів політики й громадської думки. Важливу роль відіграє організаційно-політична робота в усіх гілках державної влади та управління

6. Розкрито основи сучасного інформаційного механізму формування гендерної політики держави. Констатовано, що інформаційно-комунікаційні технології не є нейтральними в проблемах гендерної політики. Як і будь-які інші технології, вони формуються на основі потреб суспільства й по-різному впливають на жінок і чоловіків. Розробка сучасного інформаційного механізму формування гендерної політики є ключовою умовою для досягнення рівності прав і можливостей. Інтеграція передових методів збирання, аналізу й поширення інформації сприятиме ефективному управлінню, гармонізації суспільних відносин і сталому розвитку держави. Подальші дослідження мають бути спрямовані на адаптацію міжнародного досвіду до українських реалій

7. Запропоновано шляхи розвитку соціально-інституціонального

механізму формування гендерної державної кадрової політики. Розроблені й обґрунтовані методичні підходи до вдосконалення соціально-інституціонального механізму державної гендерної політики. Його головною метою виступає підвищення гендерної компетентності. Основний методичний прийом – поєднання теоретичних знань із життєвим і професійним досвідом слухачів, проведення дискусійних груп й обговорення конкретних ситуацій гендерної нерівності. Установлено закономірність їхнього переходу від дополітичної фази до постполітичної. У силу розвитку світового жіночого руху ця боротьба дедалі більше набуває рис публічної політики, а гендерні відносини політизуються.

8. Сформовано соціальну модель упровадження державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. Розроблено авторську концепцію гендерного ресурсу державної політики й управління як можливості використовувати здатність до: а) репродукції та відтворення людських ресурсів (біологічна компонента) та б) суспільно-політичної, економічної і культурної активності, які визначаються гендерною системою суспільства, гендерними нормами, ролями й цінностями (соціокультурна компонента). Гендерний ресурс державної політики й управління є нетрадиційним ресурсом влади нормативного типу, який виступає чинником впливу та доступу до ухвалення рішень. Він може реалізовуватися в соціальній, інформаційно-культурній та демографічній сферах життя суспільства. Доведено, що гендерний ресурс формується й застосовується в державній політиці й управлінні на соціальному та інституційному рівнях.

9. Виокремлено сучасні напрями формування комплексного механізму гендерної політики держави. Визначено в ході дисертаційного дослідження чотири компоненти комплексного механізму гендерної рівності: правовий, організаційний, ресурсний, освітньо-просвітницький. Разом вони складають інституціональний вимір гендерної рівності, забезпечуваної державою і суспільством. Запропонована авторська модель структури комплексного механізму гендерної рівності дозволяє виявити взаємозв'язки й

взаємозалежності між компонентами, збудувати прогностні варіанти й перспективи розвитку гендерного поступу суспільства. Крім того, кожний із цих компонентів є критерієм для оцінювання ефективності політики гендерної рівності, що провадиться державою. Механізми участі в політичній діяльності складаються з системи визначальних принципів функціонування громадянського суспільства, рівня політичних традицій, розвиненості сектора громадських ініціатив, власної зацікавленості суспільства у функціонуванні політичних інститутів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аджемоглу Д., Робінсон Дж. Чому нації занепадають? Походження влади, багатства і бідності / пер. з англ. О. Дем'янчука. 2-ге вид., випр. Київ : Наш формат, 2017. 504 с.
2. Алексєєва Г. , Балакірева О. та ін. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства / ред. Т. Тележенко. Київ : Укр. ін-т соц. дослідж., 2002. 121 с.
3. Аналіз, що ґрунтується на врахуванні гендерних питань : довід. для вироблення напрямків політики. Отава, 1998. 334 с.
4. Аніщук Н. В. Розуміння гендерного насильства як форми дискримінації за ознакою статі: теоретико-правовий аспект. Вісник сучасного права. 2008. № 1. С. 18–20..
5. Аткінсон В., Епплгейт М., Аабєрг Р. Інклюзія та повноцінна участь у політичному житті. URL: IFES-COVID19-Briefing-Series_Inclusion-and-Meaningful-Political-Participation-Ukrainian.pdf.
6. Бабст С. До питання гендерної політики НАТО. *Наука і оборона*. 2010. № 2. С. 46–47.
7. Бахмач А. І. Напрями трансформації гендерних відносин в Україні у контексті Євроінтеграції. *Перспективи*. 2023. № 1. С. 35–45.
8. Безбородова О. Л. Концептуальні підходи до сутності організаційно-правового механізму гендерної політики в Україні. *Державне будівництво*. 2020. № 2. URL: <https://periodicals.karazin.ua/db/article/view/19128/17411>.
9. Безпальча Р., Хмелько І. Гендерна рівність як фактор сталого розвитку суспільства. Київ : Вісн. ПСП України, 2004. 35 с.
10. Бергер П., Лукман Т. Соціальне конструювання реальності: трактат з соціології знання : пер. з англ. Київ: Основи, 1995. 324 с.
11. Білінська М. М. , Гонюкова Л. В. , Воронько Л. О. та ін. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред.

М. М. Білінської. Київ ; Запоріжжя : Друк. світ, 2011. 132 с.

12. Болотіна М. Б. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза / відп. ред. Т. М. Мельник. Київ: Логос, 2001. 82 с.

13. Бурдье П., Вакан Л. Рефлексивна соціологія. Київ : Медуза, 2015. 224 с.

14. Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні 2024. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp>.

15. Вапнярчук Н. М. Питання правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні в умовах війни. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 6. С. 346–351.

16. Васютинський В. О. Владно-підвладні аспекти статево-рольової і гендерної взаємодії. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 6. С. 6–16 ; № 7. С. 21–31.

17. Вебер М. Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика / пер. з нім. Олександр Погорілий. Київ: Основи, 1998. 534 с.

18. Венгер О. Особливості становлення гендерної демократії в Україні. *Політичний менеджмент*. 2009. № 3. С. 145–152.

19. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. *Політ. менеджмент*. 2008. № 6. С. 160–166.

20. Вілкова О. В. Економічна активність жінок у державному секторі України. *Фінанси України*. 2017. № 9. С. 65–72.

21. Восьний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід. *Вісн. Тернопільського нац. економ. ун-ту*. 2009. № 1. С. 69–80.

22. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування : практикум / за заг. ред. І. В. Розпутенка, Н. В. Грицяк, О. І. Кулачек та ін. ; ПРООН, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Ін-т підвищ. кваліфікації керів. кадрів. Київ : К.І.С., 2003. 100 с.

23. Впровадження гендерних підходів у роботу комітетів Верховної

ради України : практичний посіб. Київ, 2005. 186 с.

24. Гаращенко С. І. Державна політика забезпечення гендерної рівності в Україні: економічний аспект. *Державне управління: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 112–118.

25. Гартманн Г. Капіталізм і патріархат: Феміністський аналіз залежності жінок. *Жіноча праця і економіка* : зб. наук. праць. Київ: Альтернатива, 2003. С.15–28.

26. Гендерна політика в Україні. *Журнал соціального розвитку*. 2005. № 3. С. 25–29.

27. Гендерний баланс у компаніях: чому це важливо. URL: <https://dyvys.info/2024/01/10/gendernyj-balans-u-kompaniyah-tse-vazhlyvo>.

28. Гендерний розрив в оплаті праці: як відрізняється середня зарплата жінок і чоловіків в Україні. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10/infografika/suspilstvo/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-yak-vidriznyayetsya-serednya-zarplata-zhinok-cholovikiv-ukrayini>.

29. Гендерні диспропорції в Україні: інформація від Держпраці. URL: <https://profpressa.com/news/genderni-disproportsiyi-v-ukrayini-informatsiia-vid-derzhpratsi>.

30. Гендерні підходи у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 1 черв. 2012 р. Луцьк, 2012. 204 с.

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

32. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія : навч. посіб. Київ : Академія, 2004. 307 с.

33. Головка Т. М. Правове забезпечення гендерної рівності в законодавстві України: (кримінально-правовий контекст). *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 1. С. 113–119.

34. Голяк Л. В. Спеціалізовані омбудсмени у механізмі утвердження гендерної рівності: конституційно-правові аспекти організації та

функціонування. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 3. С. 26–133.

35. Гонюкова Л. М. Гендерний дисбаланс у доступі до економічних ресурсів в Україні. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2019, вип. 3 (135). С. 89–94.

36. Гонюкова Л. Гендерні підходи до державної політики та управління : на допомогу слухачам системи підвищення кваліфікації державних службовців. Київ, 2009. 28 с.

37. Городяненко В. Соціологія : підручник. Київ : Видав. центр “Академія”, 2003. 559 с.

38. Горностаї П. П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності. – К.: К.І.С., 2004. – С. 132-156.

39. Гошовська В. Г. Основи гендерної політики в парламентській діяльності : навч. посіб. Київ : 2011. 100 с.

40. Грабовська І. Гендерне паритетне суспільство в Україні: соціальна утопія чи реальна перспектива? *Гендерний журнал “Я”*. URL: <http://www.krona.org.ua/uk/ya-magazine>.

41. Грабовська І. Проблеми та перспективи жінки в сучасній українській політиці. *Сучасність*. 2001. № 6. С. 54–59.

42. Гриньова В. М., Новікова М. М. Державне регулювання економіки : навч. посіб. Харків : Видав. дім “ІНЖЕК”, 2004. 756 с.

43. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : моногр. Київ: Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.

44. Грицяк Л. В. Гендерна дискримінація в сфері праці: теоретичні та практичні аспекти. Київ: НІСД, 2013.

45. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : моногр. Київ : Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.

46. Гуренко М. М. Наукознавчі засади утвердження гендерної рівності. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2007. № 3. С. 94–96.

47. Гендерна експертиза українського законодавства (концептуальні

засади) / відп. ред. Т. М. Мельник. Київ : Логос, 2001. 120 с

48. Гендерна рівність в Україні та ЄС: проблема одна, гострота – різна. *Профспілкові вісті*. 2009. 11 груд. № 49/50. С. 14.

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

50. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків (Україна). Київ, 2000. 54 с.

51. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. Київ, 2010. 192 с.

52. Гендерний аналіз українського суспільства. Київ : Логос, 1999. 156 с.

53. Гендерні аспекти державної служби : моногр. / за заг. ред. Б. Кравченка ; кол. авт. : М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька ; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України ; Центр дослідж. адм. реформи. Київ : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2002. 335 с.

54. Дашковська О. Гендерна рівність у системі демократичних принципів організації суспільства. *Право України*. 2009. № 12. С. 134–139.

55. Дашковська О. Державно-правовий механізм впровадження гендерної рівності в канадському суспільстві. *Вісн. академії правових наук України*. 2009. № 3. С. 192–198.

56. Дашковська О. Міжнародні механізми забезпечення гендерної рівності. *Вісн. академії правових наук України*. 2005. № 1. С. 199–206.

57. Делія О. В. Інституційна сфера політичного середовища державної політики: до формулювання поняття. *Аспекти публічного управління*. 2017. № 5 (8–9). С. 5–10.

58. Державна політика в соціогуманітарній сфері : підручник / за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. Київ : НАДУ, 2010. 284 с.

59. Державна політика: аналіз та механізми її впровадження в Україні : навч. посіб. / за заг. ред. В. Ребкала, В. Тертички. Київ : Вид-во НАДУ, 2000. 232 с.

60. Державне регулювання економіки : підручник / за ред. д-ра екон. наук, проф., акад. АН вищої школи України І. Р. Михасюка ; ЛНУ ім. І. Франка. Київ : Атіка, Ельга. Н., 2000. 407 с.
61. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові, та організаційні засади : навч. посіб. / за заг. ред. Н. І. Нижник, В. М. Олуйка. Львів : Вид-во Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2002. 352 с.
62. Державне управління забезпеченням гендерної рівності в Україні : моногр. / С. Домбровська, В. Мороз, С. Мороз, Л. Грень, Н. Леоненко. Харків : НУЦЗУ, 2018. 251 с.
63. Держстат України. 1998–2024. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
64. Дигал Я. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності у політичній сфері: європейський контекст. *Історико-політичні проблеми сучасного світу* : збірн. наук. ст. 2020. Т. 42. С. 148–159.
65. Дібров В. Дотримання паритету в гендерній політиці є одним з головних аргументів на користь більш широкого залучення жінок до військової сфери / бесіду вела Н. Дубчак. *Військо України*. 2010. № 3. С. 16–18.
66. Добош З. А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С. 190–193. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2020/50.pdf.
67. Домбровська Н. В. Гендерні аспекти ринку праці України. *Економіка та держава*. 2011. № 5. С. 89–91.
68. Дороніна Т. Категорія “гендер” у суспільному розвитку. *Директор школи. Україна*. 2007. № 6. С. 62–67.
69. Дубова Г. Упровадження гендерного підходу в закладах вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип. 36. Т. 1. С. 278–281. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/36-1-44>.
70. Дюркгейм Е. Про поділ суспільної праці : пер. з фр. Київ : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2000. 456 с.
71. Енгельс Ф. Походження сім’ї, приватної власності і держави : пер.

з нім. Київ : Основи, 1995. 256 с.

72. Желюк Т. Л., Костін У. М. Гендерна збалансованість: євроінтеграційні виклики та національні можливості. *Інноваційна економіка*. 2022. № 2–3. URL: <http://www.inneco.org/index.php/innecoua/article/view/958>.

73. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / за заг. ред. Я. Свердлюк та С. Оксамитної. *Жінки в політиці: міжнародний досвід для України* : матеріали наук.-практ. конф., Київ, НаУКМА, 7 жовтня 2005 року. Київ : Атака, 2006. 272 с.

74. Жінки та чоловіки на ринку праці. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf.

75. Жінки у суспільних рухах низового рівню. *Жінка у світі політики*. 2000. № 24. С. 18–25.

76. Закон України “Про попередження насильства в сім’ї” : наук.-практ. коментар / за ред. О. М. Рудневої. Харків : Східно-регіон. центр гуманітарно-освітніх ініціатив, 2005. 160 с.

77. Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків / ред. О. І. Сулова. Київ : Заповіт, 2006. 189 с.

78. Законотворчість: практичні аспекти впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в діяльності Верховної ради України : програма сприяння парламенту II: програма розвитку законотворчої політики. Київ : Москаленко О.М. Фоп, 2010. 180 с.

79. Звіт про виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. URL: http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/article;jsessionid=390C92A6B31DF187A1070EE58F7BB753?art_id=116924&cat_id=93297.

80. Іванченко С. Багатовимірна модель гендера. URL: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=72&c=1695>.

81. Іващенко О. Жіноче лідерство: політичні та соціальні виміри. URL: <http://ozis.kr.ua/ivaschenko.html>.

82. Іващенко О. Участь жінок у політиці України. *Слово і час*. 1997.

№ 2. С. 69–72.

83. Інструкція щодо порядку взаємодії структурних підрозділів, відповідальних за реалізацію державної політики щодо попередження насильства в сім'ї, служб у справах дітей, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та відповідних підрозділів органів внутрішніх справ з питань здійснення заходів з попередження насильства в сім'ї : наказ МВС України та Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту № 3131/386 від 7 вересня 2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0917-09#Text>.

84. Качинська М. О. Гендерно-обумовлене насильство. Право і суспільство. 2017. № 2. С. 14–17.

85. Качинська М. О. Досвід Польської республіки у сфері попередження насильства в сім'ї. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 2. С. 134–136.

86. Кисильова К. В. Проблематика гендерних стереотипів сучасного суспільства: питання теорії і практики. *Наук. зап. Сер.: право*. 2023. Вип. 14. С. 238–243.

87. Кисильова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/9933>.

88. Кікінежді О. Паритетна демократія: Гендер у освітній парадигмі вищої школи: досвід та перспективи. URL: <http://gender.at.ua/publ/2-1-0-144>.

89. Кімел М. С. Гендероване суспільства : пер. з англ. Київ : Сфера, 2003. 478 с.

90. Кісь О. Гендерні студії в Україні: стан, проблеми, перспективи. URL: <http://www.ji-magazine.lviv.ua/seminary/2000/sem17-08.htm>.

91. Кісь О. Дефініції фемінізму. URL: <http://www.azh.com.ua/lib/definicii-feminizmu>.

92. Кодекс корпоративного управління: ключові вимоги і рекомендації : від 12.03.2020 р. URL: <https://www.nssmc.gov.ua/documents/kodeks-korporatyvnoho-upravlinnia->

kliuchovi-vymohy-i-rekomendatsii.

93. Кожен другий малий бізнес в Україні відкривають жінки. Як велика війна змінила гендерний розподіл підприємців? URL: <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2022>.

94. Коментар до Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Київ; Запоріжжя : Друк. світ, 2011. 168 с.

95. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text.

96. Кондратюк Т. Доповідь заступника міністра у справах сім’ї, молоді та спорту на парламентських слуханнях “Рівні права та можливості в Україні: реалії та перспективи”. URL: https://gender.org.ua/images/lib/suchasniy_stan_ta_aktualni.pdf.

97. Кононко А. Жінка в сучасній політиці України. Харків, 1996.

98. Конституція України : прийнята 28 черв. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.

99. Котикова А., Крилова І., Попескул А. Гендерні аспекти ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 22. С. 191–196.

100. Кочубей Л. Вибірчі технології : навч. посіб. Київ : Укр. центр політичного менеджменту, 2008. 332 с.

101. Кочубей Л. Політичне лідерство і PR-діяльність. *Політичний менеджмент*. 2006. Спец. вип. С. 83–90.

102. Кравченко О., Войтовська А. До питання про гендерний аудит закладу вищої освіти. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. № 2 (9). С. 209–217.

103. Красота О. В., Панова Л. І. Феміністична економіка як складова інклюзивного суспільного розвитку. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. № 7. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-01-02>.

104. Кузьмінська Н. Л., Солосіч О. С. Економічні аспекти проблеми досягнення гендерної рівності в Україні на шляху до євроінтеграції. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-18-92>.

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

106. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : моногр. Київ : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2005. 304 с.

107. Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. *Гендерна експертиза* / відп. ред. Т. М. Мельник. Київ : Логос, 2001. 70 с.

108. Левченко К. Б. Гендерна політика та економічна безпека України. *Стратегічні пріоритети*. 2016. № 1 (38). С. 45–50.

109. Левченко К., Жуковська Г. Інституціональний механізм реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: актуальний стан, проблеми, перспективи розвитку. *Публічне право*. 2018. № 3 (31). С. 196–203. URL: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/31/23.pdf>.

110. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : моногр. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. 343 с.

111. Лисюк А. Комунікативний аспект політичного лідерства: культурологічні засади. *Політичний менеджмент*. 2006. Спец. вип. С. 99–108.

112. Лікарчук Н. В. Формування іміджу політичного лідера в процесі виборчої кампанії : автореф. дис. ... канд. політ. наук : спец. 23.00.02 “Політичні інститути та процеси”. Київ, 2003. 21 с.

113. Луценко О. А. Історія жіночого руху в Україні. *Гендерна освіта в вузі* : в 2-х ч. : навч.-метод. посіб. для викладачів соціально-гуманітарних дисциплін та студ. вищих навч. закладів. Суми : СумДПУ, 2001. Ч. 1 : Спецкурси. С. 19–40.

114. Луценко О. А. Проблема гендера в сучасній політичній теорії та практиці. *Гендерна освіта в вузі* : в 2-х ч. : навч.-метод. посіб. для викл. соц.-гуман. дисц. та студ. вищих навч. зал. Суми : СумДПУ, 2001. Ч. 1 : Спецкурси. С. 85–102.
115. Майор М. Законодавчі засади інституалізації гендерної рівності в Україні. *Політичний менеджмент*. 2009. № 6. С. 127–134.
116. Макаренко Л. Гендерний менталітет в умовах сучасних перетворень. *Часопис Київського ун-ту права*. 2007. № 2. С. 21–28.
117. Марцинюк Т. О. Гендерна дискримінація на регіональних ринках праці України. *Регіональна економіка*. 2018. № 4. С. 134–140.
118. Марцинюк Т. Гендерні квоти: міжнародний досвід запровадження та українські реалії. *Гендер в деталях*. 11 лютого 2019. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/mizhnarodniy-dosvid-zaprovadzhennya-gendernih-kvot-ta-ukrainski-realii-134924.html>.
119. Марцінко М. Гендерний розрив в оплаті праці: досвід України (частина 2). URL: <https://jurfem.com.ua/gender-gap-p2>.
120. Медіна Т. Актуальні проблеми гендерного менеджменту в закладі вищої освіти. *Економічні горизонти*. 2023. Вип. 4 (26). С. 135–44. URL: 10.31499/2616-5236.4(26).2023.293236.
121. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід : закони зарубіжних країн з гендерної рівності. 2-ге доп. вид. Київ: Стилос, 2010.
122. Мельник А. Ф., Оболенський О. Ю., Васіна А. Ю., Гордієнко Л. Ю. Державне управління : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2003. 344 с.
123. Мельник Т. М. Гендер у світовій і національній думці. *Науковий світ*. 2005. № 12. С. 28–30.
124. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень : закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Київ : Логос, 2010. 320 с.
125. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності:

міжнародний досвід : закони зарубіжних країн з гендерної рівності. 2-ге допов. вид. Київ : 2010. 440 с.

126. Мілосердов В., Когут І, Будз О., Поліщук О. Гендерна сегрегація у фаховій вищій та передвищій освіті : дослідницький звіт. Київ: Cedos, 2024. URL: <https://cedos.org.ua/researches/genderna-segregacziya-u-fahovij-peredvyshhij-ta-vyshhij-osviti/>.

127. Назаренко О.А., Безверхнюк Т.М. Прийняття публічно-управлінських рішень в умовах невизначеності та ризику: технології підвищення ефективності. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. Випуск 38. 2023. С.119–124.

128. Намазова Ю. Державна політика гендерної рівності у складі інклюзивної моделі розвитку територіальних громад. *Літопис Волині*. 2023. № 28. С. 360–366.

129. Нечипорук Л. М. Гендерна нерівність на ринку праці України: проблеми та шляхи подолання. *Вісн. Київського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Економіка*. 2012. № 134. С. 56–59.

130. Нижник Н. Р. Державне управління в Україні: наукові, правові та організаційні засади : навч. посіб. / за заг. ред Н. Р. Нижник, В. М. Олуйка. Львів: Ви-во Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2002. 352 с.

131. Нижник Н. Р., Машков О. А. Системний підхід в організації державного управління : навч. посіб. Київ : Вид-во УАДУ, 1998. 160 с.

132. Нієманіс А. Впровадження гендерних підходів : практ. посіб. / пер. з англ. М. Корчинська. Київ : К.І.С., 2001. 142 с.

133. Ніколаєнко С. Сучасна законодавча основа в системі майбутніх освітнього та наукових процесів в Україні і світі. *Вища школа*. 2003. № 45. С. 3–19.

134. Нормативно-методичні основи гендерних перетворень : навч. посіб. / ред.-упоряд. Т. І. Сологубова ; Шк. рівн. можливостей. Київ : Видав. гр. “Око”, 2004. 258 с.

135. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування

економіки / перекл. з англ. І. Дзюба. Київ : Основи, 2010. 198 с.

136. Оніщенко Н., Береза С., Макаренко Л. Гендерні дослідження в сучасному суспільстві: проблеми, реалії, перспективи. *Віче*. 2009. № 17. С. 25–28.

137. Онопрієнко Н. В. Імідж – фактор успішної діяльності. Проблеми і шляхи доступу. URL: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/.../Onoprienko_108.htm

138. Організаційні та правові елементи забезпечення гендерної рівності в Україні. Київ ; Запоріжжя : Друкарський світ, 2012. 140 с.

139. Орлова Т. Фемінізм в Україні: проблема та історіографія. *Історичний журнал*. 2009. № 4. С. 47–58.

140. Основи демократії : підручник / за заг. ред. А. Колодій. Львів : Астролябія, 2009. 832 с.

141. Основи теорії гендеру : навч. посібник. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.

142. Пам'ятка для соціального працівника/фахівця із соціальної роботи / МБФ “Українська фундація громадського здоров'я”. 2013.

143. Парсонс В. Публічна політика : вступ до теорії й практики аналізу політики : пер. з англ. Київ : Вид. дім “Києво-Могилянська академія”, 2006. 549 с.

144. Пекінська декларація : прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 р. URL : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_507.

145. Перевізник В. М Історія визначення поняття гендеру методологічні основи інтерпретації. *Вісник НУЦЗУ* : Серія : Державне управління. 2018. Вип. 2 (9). С. 493–500.

146. Перевізник В. М Основні типи та напрями державної гендерної політики. *Вісник НУЦЗУ* : Серія : Державне управління. 2018. Вип. 1 (8). С. 484–490.

147. Перевізник В. М Роль і місце гендерного ресурсу в системі державної політики. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2021.

Вип. 21. С. 19–22.

148. Перевізник В. М. Гендерна політика в світовій політичній системі безпеки. *Вісник НУЦЗУ* : Сер. : Державне управління. 2020. Вип. 2 (13). С. 135–148.

149. Перегудова Т. Соціально-трудова інклюзія: теоретичні основи визначення. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 37. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-50>.

150. Пірен М., Грицяк Н., Василевська Т., Іваницька О. Гендерні аспекти державної служби : моногр. / за заг. ред. Б. Кравченка. Київ: Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2002. 335 с.

151. Пірен М. І. Психологія гендерних відмінностей та врахування соціального конструкту статі в політиці і громадській діяльності. *Гендерний розвиток у суспільстві* : конспект лекцій. 2-е вид. Київ : ПЦ “Фоліант”, 2005. 315 с.

152. План гендерної рівності на 2023–2026 роки : нормативні документи Чернівецького нац. ун-ту ім. Ю. Федьковича. URL: <https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/plan-hendernoi-rivnosti-na-2023-2026-roky>.

153. План гендерної рівності на період 2023–2028 роки / Прикарпатський нац. ун-т ім. В. Стефаника. URL: https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/plan-hendernoi-rivnosti_pnu.pdf.

154. Політична наука в Україні: стан і перспективи : матеріали всеукраїнської наукової конференції / укл. Поліщук М., Скочиляс Л., Угрин Л. Львів : 2008. 308 с.

155. Політичне лідерство жінок та вибори-98 : матеріали семінарів. Київ : 1998. 76 с.

156. Поняття та суть гендеру. Основні парадигми інтерпретації гендерних відносин. URL: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=670.

157. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів

виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Указ Президента України № 1135/2005 від 26 липня 2005 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005>.

158. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 15 квітня 2008 р. № 274-Vi. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JF0OY00A>.

159. Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України № 2811-XII від 21 листопада 1992 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2811-12>.

160. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України № 2866-IV від 08 вересня 2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

161. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України № 1533-III від 02 березня 2000 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.

162. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>.

163. Про затвердження державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року : Постанова КМУ від 27 грудня 2006 р. № 1834. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-%D0%BF#Text>.

164. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : Наказ Міністерства соціальної політики України від 07 лютого 2020 р. № 86. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html>.

165. Про затвердження Порядку виявлення сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводу таких сімей (осіб) : постанова КМУ № 896 від 21 листопада 2013 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/896-2013-%D0%BF>.

166. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лютого 2023 р. № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.

167. Про попередження насильства в сім'ї : Закон України від 15 листопада 2001 р. №2789-і. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2789-14#Text>.

168. Про програму “Українська родина” : постанова Кабінету Міністрів України № 243 від 14 березня 2001 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/243-2001-%D0%BF>.

169. Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок : Закон України від 5 червня 2003 р. № 946-IV1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/946-15#Text>.

170. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: “Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи” : постанова Верховної Ради України від 27 червня 2007 р. № 1241-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1241-V#Text>.

171. Про соціальні послуги : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>.

172. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : розпорядження КМУ від 14 квітня 2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>.

173. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки : розпорядження КМУ від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-natsionalnoi-stratehii-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-na-period-do-s815-150923>.

174. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації : розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.

175. Продан В. І. Парадигма гендерної інклюзії у праві на освіту: вітчизняний та міжнародний досвід. *Наук. вісн. Ужгородського нац. ун-ту. Серія :Право*. 2023. Вип. 79. Ч. 2. С. 357–352.

176. Прокопович-Павлюк І. В. Жінки на ринку праці України: статистична оцінка та можливості. *Інфраструктура ринку*. 2023. Вип. 70. С. 145–151.

177. Прокопович-Павлюк І. В., Панчишин Т. В., Марець О. Р. Дослідження ринку праці України: гендерні аспекти. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 54. С. 201–207.

178. Протасова Н. Г., Гаєвська Л. А., Лукіна Т. О. та ін. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н. Г. Протасової. Київ ; Запоріжжя : Друк. світ, 2011. 176 с.

179. Ренцетті С., Кернс Д. Гендерна соціологія: теорія та практика. Київ : Наук. думка, 2015. 376 с.

180. Розрив зарплатні між чоловіками та жінками за 7 років скоротився на 7,4%. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3743157-rozriv-zarplatni-miz-colovikami-ta-zinkami-za-7-rokiv-skorotivsa-na-74-minekonomiki.html>.

181. Руднєва О. М., Голіна В. В., Гуторова Н. О., Христова Г. О., Вовк Д. О. Насильство в сім'ї. *Гендерне законодавство: порівняльний аналіз та коментарі* : зб. матеріалів. Київ : Заповіт, 2005. 56 с.

182. Саєнко О. С. Гендерна дискримінація жінок: доктринальні та конституційно-правові аспекти. *Правова держава*. 2020. № 37. С. 57–64. URL: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2020.37.201513>.

183. Сафонік Н., Богомол, К. Загальні аспекти застосування гендерно орієнтованого підходу у сфері трудових відносин та підприємницькій діяльності. *Економіка та суспільство*. 2021. № 35. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-10>.

184. Серьогін С. М., Гончарук Н. Т., Батраченко І. Г., Костюкова О. А.

Довідник радника з гендерних питань для місцевих органів влади. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2004. 203 с.

185. Сиченко В. В., Шевченко О. О., Рибкіна С. О. Проблеми системи вищої освіти в Україні та шляхи їх вирішення в післявоєнний період. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2022. Т. 33(72), № 6. С. 149–155.

186. Скотт Дж. В. Гендер: корисна категорія історичного аналізу. *Гендерні дослідження*. 2015. № 1. С. 5–22.

187. Собенко Н. Понад половину нових ФОПів в Україні у 2023 році відкрили жінки – Опендатабот. 2023. URL: <https://suspilne.media/621023-ponad-pолоvinu-novih-foriv-v-ukraini-u-2023-roci-vidkrili-zinki-opendatabot>

188. Соціальна та освітня інклюзія: історія, сучасність, перспективи розвитку: колективна моног. у 2-х. ч. / за ред. С. П. Миронової, Л. Б. Платаш. Чернівці : Технодрук, 2021. Ч. 1. Інституційні та особистісні аспекти впровадження в Україні. 352 с.

189. Стеблюк С. В. Компоненти та показники професійної компетентності майбутніх фахівців із підприємництва, торгівлі та біржової діяльності. *Теорія і методика професійної освіти*. 2019. Вип. 3. Т. 3. С. 78–81.

190. Супрун В. В. Гендерний підхід та гендерно-орієнтоване бюджетування освіти як пріоритет державної політики України. *Вісн. післядипломної освіти* : зб. наук. пр. / НАПН України ДВНЗ “Ун-т менедж. освіти”. 2020. Вип. 13 (42). С. 200–230. URL: [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2020-14\(43\)-200-230](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2020-14(43)-200-230).

191. Тюріна Д. М. Гендерна компетентність як фактор інтеграції гендерного підходу у вищій освіті. *Наук. вісн. Вінницької акад. безперервної освіти. Серія: Екологія. Публічне управління та адміністрування*. 2024. № 2. С. 149–158.

192. Тюріна Д. М. Гендерна політика держави, основні проблеми реалізації в сучасних умовах. *Формування ефективних механізмів державного*

управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика : матеріали ювілейної X Міжнар. заочної наук.-практ. конф. 25 листопада 2022 р. / за ред. В. М. Огаренка, О. В. Покатаєвої та ін. Запоріжжя : КПУ, 2022. 296 с.

193. Тюріна Д.М. Гендерні особливості сприйняття інформації в умовах війни. *Науковий семінар Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба “Інформаційне протиборство в умовах російсько-української війни”*: статті та тези доповідей, 12 грудня 2024 р. / ХНУПС ім. І. Кожедуба, Харків, 2024. С . 65-68.

194. Тюріна Д. М. Гендерні проблеми та шляхи досягнення рівності в сучасному українському суспільстві. *Публічне управління у сфері цивільного захисту: освіта, наука, практика* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Харків : НУЦЗУ, 2024. С. 211–213.

195. Тюріна Д. М. Гендерно-чутливий підхід у реабілітації та реадаптації військовослужбовців, ветеранів та членів їх сімей. *Сучасні підходи до реабілітації та реадаптації військовослужбовців, ветеранів та членів їх сімей* : матеріали конф., 5 грудня 2024 р. / ХНУ ім. В. Н. Каразіна ; ННІ “Інститут державного управління”. Харків, 2024. С. 211–213.

196. Тюріна Д. М. Державна гендерна політика як фактор формування та розвитку гендерно збалансованого бізнесу. *Аспекти публічного управління*, 12 (2). С. 21–28.

197. Тюріна Д. М. Державна політика подолання гендерних розривів у контексті інклюзивного підходу. *Вчені зап. Таврійського нац. ун-ту ім. В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2024. Т. 35 (74). № 3. С. 70–76.

198. Тюріна Д. М. Екосистема гендерної політики держави у сфері зайнятості населення: сутність та роль у забезпеченні гендерної рівності. *Наук. перспективи. Сер.: Державне управління*. 2024. 10 (52). С. 318–330.

199. Тюріна Д. М. Забезпечення гендерної рівності як ключовий принцип правового статусу особи. *Публічне управління та адміністрування в*

Україні. 2023. № 37. С. 45–48.

200. Тюріна Д. М. Інклюзивний підхід до формування державної гендерної політики. *Проблеми управління суспільним розвитком в умовах криз та післякризового відновлення* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 21 листопада 2024 р., м. Київ / Нац. ун-т охорони здоров'я України ім. П. Л. Шупика. Київ, 2024. С. 35-38.

201. Тюріна Д. М. Інноваційні аспекти розвитку державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2024. № 11. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/5039>.

202. Тюріна Д. М. Інституційне середовище гендерної політики держави: структура та розвиток. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2024. № 2. С. 64–69.

203. Тюріна Д.М. Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України: теорія, методологія, практика: монографія. Харків: – “Діса Плюс”, 2025. 264 с.

204. Тюріна Д. М. Методичні основи сучасного інформаційного механізму формування гендерної політики держави. *Наука сьогодення: інновації, досягнення та перспективи* : матеріали наук.-практ. конф., м. Одеса, 29–30 листопада 2024. Одеса : Молодий вчений, 2024. С. 48–50.

205. Тюріна Д. М. Міжнародний досвід у галузі гендерної рівності та можливість його застосування в Україні. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Сер.: Державне управління*. 2024. Вип. 1 (20). С. 157–165.

206. Тюріна Д. М. Напрями формування комплексного механізму гендерної політики держави. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2024. Вип. 2 (21). С. 157–165.

207. Тюріна Д. М. Перспективи розвитку гендерної політики в системі державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 22. С. 265–268.

208. Тюріна Д. М. Принцип гендерної рівності: теоретичні та

методологічні аспекти. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2023. № 11. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/2434>.

209. Тюріна Д. М. Реалізація гендерної політики в Україні на сучасному етапі розвитку. *Публічне управління у сфері цивільного захисту: освіта, наука, практика* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Харків : НУЦЗУ, 2023. С. 262–265.

210. Тюріна Д. М. Роль освіти у формуванні гендерної культури та підвищенні гендерної свідомості. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2023. Вип. 1 (18). С. 257–264.

211. Тюріна Д. М. Соціально-економічний аналіз державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Сер.: Державне управління*. 2023. Вип. 2 (19). С. 273–284.

212. Тюріна Д. М. Сучасна реалізація гендерної політики держави в умовах глобалізації. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 22. С. 203–207.

213. Тюріна Д. М. Формування комплексного механізму гендерної політики держави. *Abstracts of VI International Scientific and Practical Conference*. Florence, 2024. Pp. 146–147.

214. Тюріна Д. М. Чинники, що визначають гендерну нерівність у гендерній політиці держави. *Теоретичні аспекти та практичні проблеми управління, економіки та природокористування в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2022. С. 146–148.

215. Фергюсон Е. Економічна нерівність у шлюбі: аналіз залежності жінок. *Гендер і суспільство*. 2010. № 2. С. 45–58.

216. Фромм Е. Мистецтво любові. URL: https://www.yakaboo.ua/ua/mistectvo-ljubovi-2261510.html?srsId=AfmBOoqRMjKV-YMrwTs6Wk4QlSrIRhtUMVSS9akuIGLIuSMQondCKa_7.

217. Хартманн Г. Капіталізм, патріархат і сегрегація робочих місць за статтю. *Знаки: Журнал жінок у культурі та суспільстві*. 1979. Т. 3. № 1. С. 137–169.

218. Хартманн Г. Нещасливий шлюб марксизму з фемінізмом: у пошуках прогресивнішого союзу. *Капітал і клас*. 1981. № 8. С. 1–3.
219. Хасбулатова О. А. Гендерна політика в постперебудовній Україні: політичний аспект. *Вісн. ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Серія: Соціологія*. 2010. 888. С. 45–50.
220. Черба В., Ромашко І. Гендерна нерівність на ринку праці України. *Ефективна економіка*. 2016. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4978>.
221. Чисельність та склад населення / Держстат. URL: https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU%3ADF_POPULATION_STRUCTURE%287.0.0%29&filter=PNMI_02.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.
222. Чистов С. М. , Никифоров А. Є., Куценко Т.Ф. та ін. Державне регулювання економіки : навчальн. посіб. Київ : КНЕУ, 2000. 382 с.
223. “Чоловічі” професії: як українки руйнують гендерні стереотипи на ринку праці. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240308-cholovich-profesiyyi-yak-ukrayinky-ruynuyut-genderni-stereotypy-na-rynku-praczi>.
224. Шемшученко Ю. С. , Онищенко Н. М. , Шевченко Я. М. та ін. Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства : моногр. / за загальн. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. Київ : Юрид. думка, 2007. 372 с.
225. Ювал-Девіс Н. Теоретичні міркування про гендер і націю. *Гендерний підхід: історія, культура, суспільство* / ред. Л. Гентош, О. Кісь. Львів : ВНТЛ-Класика, 2003. С. 205–230.
226. Юрик Я. І. Професійна гендерна сегрегація на ринку праці України. URL: http://eip.org.ua/docs/EP_19_4_104_uk.pdf.
227. Anker R. Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World. Geneva : International Labour Office. 1998. 444 p.
228. Ansoff, H. I. (1965). Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion. New York: McGraw-Hill.
229. Aronoff J., Crano W. D. A Reexamination of the Cross-Cultural

Principles of Task Segregation and Sex Role Differentiation in the Family. *American Sociological Review*. 1975. 40 (1). Pp. 12–20.

230. Arribas, G., Carrasco, L. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton : Princeton University Press, 1990.

231. Charles Y. Gender Inclusion. 2024. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/gender-inclusion-yolande-charles-ospse>.

232. Cislighi B., Heise L. Theory and practice of social norms interventions: eight common pitfalls. *Globalization and Health*. 2018. Vol. 14. № 83. URL: <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12992-018-0398-x>.

233. Cockburn C. The Line: Women, Partition and the Gender Order in Cyprus. London : Zed Books, 2004. 244 p.

234. Collins R. Women's Love and Male Dominance: The Evolution of Sexual Inequality. New York : Harper & Row, 1975.

235. Connell R. W. Masculinities. 2nd ed. Berkeley : University of California Press, 2005.

236. Crompton R. Employment and the Family : The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies. Cambridge : Cambridge University Press, 2006. 228 p.

237. Erikson E. H. Identity: Youth and Crisis. New York : W. W. Norton & Company, 1968. 336 p.

238. Esping-Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton : Princeton University Press, 1990. 248 p.

239. Esping-Anderson G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton : Princeton University Press, 1990.

240. Evans M. Introducing Gender: A Social Science Perspective. Cambridge : Polity Press, 2003. 256 p.

241. Evans M. Sociology of Gender. London : Routledge, 1997. 224 p.

242. Fraser N. Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis. London : Verso, 2013. 272 p.

243. Fromm E. *The Art of Loving*. New York : Harper & Row, 1956.
244. Gender Development Index (GDI) in 2021, by country. URL: <https://www.statista.com/statistics/1221302/gender-development-index>.
245. Gender Parity Strategy 2022–2025 : Parity for Greater Equity, Inclusion, and Results / UNDP. 2022. URL: <https://www.undp.org/media/888886/download?inline>.
246. Global Gender Gap Report 2018. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.
247. Global Gender Gap Report 2020. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.
248. Global Gender Gap Report 2021. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.
249. Global Gender Gap Report 2022. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.
250. Global Gender Gap Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.
251. Glucksmann M. *Women on the Line*. London : Routledge. 2009. 232 p.
252. Goffman E. *Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior*. New York: Doubleday Anchor Books, 1997. 270 p.
253. Goldman E. *Anarchism and Other Essays*. New York : Mother Earth Publishing Association, 1910. 277 p.
254. Groves E. R. *The American Woman: Her Changing Social, Economic, and Political Roles, 1920–1970*. New York : Oxford University Press, 1972.
255. Hafner-Burton E. M., Pollack M. A. Mainstreaming Gender in Global Governance. *European Journal of International Relations*. 2002. 8 (3). Pp. 339–373.
256. Hearn J. *The Gender of Oppression: Men, Masculinity, and the Critique of Marxism*. Brighton: Wheatsheaf Books, 1987. 224 p.
257. Himmelweit S. The prospects for caring: economic theory and policy analysis. *Cambridge Journal of Economics*. 2006. 31 (4). Pp. 581–599.
258. Hirdman Y. Genussystemet-reflexioner kring kvinnors sociala

underordning. *Kvinnovetenskapligtidskrift*. 1988. 3. Pp. 49–63.

259. Human Development Report 2023/2024 : technical notes. URL: https://hdr.undp.org/sites/default/files/2023-24_HDR/hdr2023-24_technical_notes.pdf.

260. Human Development Indices and Indicators : 2018 statistical update. URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tr/FAQs--GDI.PDF>.

261. Inglehart R., Norris P. *Rising Tide: Gender equality and cultural change around the world*. New York : Cambridge University Press, 2003. 239 p.

262. Kakhovska, O., Brych, L., Skotnyy, P., Tiurina, D., Skliaruk, T., & Nikitenko, R. (2025). Socioeconomic efficiency of flexible management of human capital development investment projects. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, Vol. 1(60), Pp. 543–553.

263. Karl Marx / Friedrich Engels: *die deutsche Ideologie*. Berlin: Akademie Verlag, 2010. 232 pp.

264. Kimmel M. S. *The Gendered Society*. 6th ed. New York : Oxford University Press, 2016. 520 p.

265. Kohlberg L. A cognitive-developmental analysis of children's sex-role concepts and attitudes. *The development of sex differences* / ed. Maccoby E. E. Stanford : Stanford University Press, 1966. Pp. 82–173.

266. Kryshchanovych M., Snihur L., Buzhyna I., Tiurina D., Imeridze M. Development of new information systems with the involvement of artificial intelligence for the men and women's work: A methodical approach to assessment and selection of the optimal. *Ingénierie des Systèmes d'Information*. 2024. Vol. 29. No. 2. Pp. 723–730. URL: <https://doi.org/10.18280/isi.290234>.

267. Lewis M. A., Lockheed M. E. Social Exclusion and the Gender Gap in Education. *The World Bank Human Development Network Chief Economist's Office March*. 2008. URL: https://www.researchgate.net/publication/23550559_Social_exclusion_and_the_gender_gap_in_education.

268. Maurer E. The Changing American Family. New York : John Wiley&Sons, 1976.

269. Mill J. S. The Subjection of Women. London : Longmans, Green, Reader and Dyer, 1869. 188 p.

270. Niemanis A. et all. Gender Mainstreaming in Practice : a Toolkit / United Nations Development Programme's Regional Bureau for Europe ; the CIS (UNDP RBEC). Bratislava, 2007. URL: https://gender.org.ua/images/lib/gender_toolkit_eng.pdf.

271. Ogburn W. F. Social Change with Respect to Culture and Original Nature. New York : B.W. Huebsch, 1922.

272. Pateman C. The Sexual Contract. Stanford : Stanford University Press, 1988. 264 p.

273. Phillips A. The Politics of Presence. Oxford : Clarendon Press, 1995. 220 p.

274. Pytlik K. Understanding the Concept of Gender Inclusion: Everything You Need to Know. URL: <https://www.gildcollective.com/blog/what-does-gender-inclusive-mean>.

275. Risman B. J. Gender Vertigo: American Families in Transition. New Haven : Yale University Press, 1998. 256 p.

276. Semenets A., Tiurina D., Kuzkin Y., Yarmak O. An analysis of the European integration processes in Ukraine. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*. 2020. 4 (35). Pp. 495–506. URL: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i35.222526>.

277. Simmel G. Zur Psychologie der Frauen. *Gesammelte Schriften*. Berlin : Duncker&Humblot, 1890. Band 5.

278. Social Inclusion / World Bank. URL: <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion#:~:text=Social%20inclusion%20is%20the%20process,Results> .

279. Spencer H. The Study of Sociology. London : Henry S. King&Co., 1873. 450 p.

280. Tiurina D. Directions for forming an institutional mechanism for developing a state gender policy. *Public administration and state security aspects*. 2024. Vol. 1. Pp. 122–134. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/20434>.

281. Tiurina D. Formation of modern ideas about gender and gender relations in social sciences. *Public administration and state security aspects*. Vol. 1. Pp. 27–36. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/17758>.

282. Tiurina D. Gender potential of personnel in the structures of ukraine and foreign countries. *Public administration and state security aspects*. 2023. Vol. 2. Pp. 118–127. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/19065>.

283. Tiurina D. Main factors determining the efficiency of gender policy in Ukraine. *Public administration and state security aspects*. 2022. Vol. 2. Pp. 155–164. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/16919>.

284. Tiurina D. The ways to form a complex state gender policy mechanism. *Public administration and state security aspects*. 2024. Vol. 2. p. 34–42.

285. Tiurina, D., Yarmak, O., Cherniaieva, A., Meshcheriakov, V., & Rusyn-Hrynyk, R. The Impact of Gender Factors on Economic Development: A Global Comparative Analysis. *European Journal of Sustainable Development*. 2025. Vol. 14 (1). Pp. 424. URL: <https://doi.org/10.14207/ejsd.2025.v14n1p424>.

286. Weiner G. Gender equality and welfare politics in Scandinavia. The limits of political ambition by Kari Melby, Anna-Birte Ravn, Christina Carlsson Wetterberg. URL: https://www.researchgate.net/publication/248963842_Gender_equality_and_welfare_politics_in_Scandinavia_The_limits_of_political_ambition_edited_by_Kari_Melby_Anna-Birte_Ravn_and_Christina_Carlsson_Wetterberg.

287. Women in business: beyond policy to progress / Grant Thornton International Ltd. 2018 URL: <https://surl.li/odbqnv>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Тюріна Д. М. Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України: теорія, методологія, практика: монографія. Харків: – “Діса Плюс”, 2025. 264 с.

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

2. Semenets A., Tiurina D., Kuzkin Y., Yarmak O. An analysis of the European integration processes in Ukraine. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*. 2020. 4 (35). Pp. 495–506. URL: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i35.222526>.

Особистий внесок: проведено аналіз тенденцій на ринку праці України в умовах євроінтеграції. Зокрема, досліджено динаміку безробіття, рівень зайнятості та трудової міграції як складові соціально-економічної адаптації.

3. Kryshchanovych, M., Snihur, L., Buzhyna, I., Tiurina, D., Imeridze, M. Development of new information systems with the involvement of artificial intelligence for the men and women's work: A methodical approach to assessment and selection of the optimal. *Ingénierie des Systèmes d'Information*. 2024. Vol. 29. No. 2. Pp. 723–730. URL: <https://doi.org/10.18280/isi.290234>.

Особистий внесок: сформульовано основні ризики гендерної нерівності в умовах автоматизації та запропоновано підходи до їх мінімізації.

4. Tiurina, D., Yarmak, O., Cherniaieva, A., Meshcheriakov, V., & Rusyn-Hrynyk, R. The Impact of Gender Factors on Economic Development: A Global Comparative Analysis. *European Journal of Sustainable Development*. 2025. Vol. 14 (1). Pp. 424. URL: <https://doi.org/10.14207/ejsd.2025.v14n1p424>.

Особистий внесок: визначено методи оцінки впливу жіночої економічної активності на ВВП та запропоновано підходи до вдосконалення гендерної політики в умовах євроінтеграції.

5. Kakhovska, O., Brych, L., Skotnyy, P., Tiurina, D., Skliaruk, T., & Nikitenko, R. (2025). Socioeconomic efficiency of flexible management of human capital development investment projects. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, Vol. 1(60), Pp. 543–553. URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4593>.

Особистий внесок: запропоновано методика оцінки ефективності управління проектами (EVM), яка може бути застосована для аналізу державних програм, пов'язаних із розвитком людського капіталу.

Статті у наукових фахових виданнях за темою дисертації:

6. Tiurina D. Main factors determining the efficiency of gender policy in Ukraine. *Public administration and state security aspects*. 2022. Vol. 2. Pp. 155–164.

7. Tiurina D. Formation of modern ideas about gender and gender relations in social sciences. *Public administration and state security aspects*. 2023. Vol. 1. Pp. 27–36.

8. Тюріна Д. М. Сучасна реалізація гендерної політики держави в умовах глобалізації. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 22. С. 203–207.

9. Тюріна Д. М. Принцип гендерної рівності: теоретичні та методологічні аспекти. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2023. № 11. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/2434>.

10. Tiurina D. Gender potential of personnel in the structures of ukraine and foreign countries. *Public administration and state security aspects*. 2023. Vol. 2. Pp. 118–127.

11. Тюріна Д. М. Роль освіти у формуванні гендерної культури та підвищенні гендерної свідомості. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2023. Вип. 1 (18). С. 257–264.

12. Тюріна Д. М. Соціально-економічний аналіз державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2023. Вип. 2 (19). С. 273–284.
13. Тюріна Д. М. Забезпечення гендерної рівності як ключовий принцип правового статусу особи. *Публічне управління та адміністрування в Україні*. 2023. № 37. С. 45–48.
14. Тюріна Д. М. Міжнародний досвід у галузі гендерної рівності та можливість його застосування в Україні. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2024. Вип. 1 (20). С. 249–255.
15. Тюріна Д. М. Державна гендерна політика як фактор формування та розвитку гендерно збалансованого бізнесу. *Аспекти публічного управління*, 12 (2), С. 21–28.
16. Тюріна Д. М. Державна політика подолання гендерних розривів у контексті інклюзивного підходу. *Вчені зап. Таврійського нац. ун-ту ім. В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2024. Т. 35 (74). № 3. С. 70–76.
17. Tiurina D. Directions for forming an institutional mechanism for developing a state gender policy. Public administration and state security aspects. 2024. Vol. 1. Pp. 122–134.
18. Тюріна Д. М. Інституційне середовище гендерної політики держави: структура та розвиток. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. Розділ 2 Механізми публічного управління*. 2024. № 2. С. 64–69.
19. Тюріна Д. М. Гендерна компетентність як фактор інтеграції гендерного підходу у вищій освіті. *Наук. вісн. Вінницької акад. безперервної освіти. Серія: Екологія. Публічне управління та адміністрування*. 2024. № 2. С. 149–158.
20. Тюріна Д. М. Екосистема гендерної політики держави у сфері зайнятості населення: сутність та роль у забезпеченні гендерної рівності. *Наук. перспективи. Серія: Державне управління*. 2024. 10 (52). С. 318–330.

21. Tiurina D. The ways to form a complex state gender policy mechanism. *Public administration and state security aspects*. 2024. Vol. 2. p. С. 34–42.
22. Тюріна Д. М. Перспективи розвитку гендерної політики в системі державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 22. С. 265–268.
23. Тюріна Д. М. Напрями формування комплексного механізму гендерної політики держави. *Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2024. Вип. 2 (21). С. 157–165.
24. Тюріна Д. М. Інноваційні аспекти розвитку державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2024. № 11. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/5039>.

Опубліковані тези за темою дисертації:

25. Тюріна Д. М. Чинники, що визначають гендерну нерівність у гендерній політиці держави. *Теоретичні аспекти та практичні проблеми управління, економіки та природокористування в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2022. С. 146–148.
26. Тюріна Д. М. Гендерна політика держави, основні проблеми реалізації в сучасних умовах. *Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика* : матеріали ювілейної Х Міжнар. заочної наук.-практ. конф. 25 листопада 2022 р. / за ред. В. М. Огаренка, О. В. Покатаєвої та ін. Запоріжжя : КПУ, 2022. 296 с.
27. Тюріна Д. М. Реалізація гендерної політики в Україні на сучасному етапі розвитку. *Публічне управління у сфері цивільного захисту: освіта, наука, практика* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Харків : НУЦЗУ, 2023. С. 262–265.
28. Тюріна Д. М. Гендерні проблеми та шляхи досягнення рівності в сучасному українському суспільстві. *Публічне управління у сфері цивільного*

захисту: освіта, наука, практика : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Харків : НУЦЗУ, 2024. С. 211–213.

29. Тюріна Д. М. Формування комплексного механізму гендерної політики держави. *Abstracts of VI International Scientific and Practical Conference, Florence, Italy*. 2024. Pp. 146–147.

30. Тюріна Д. М. Методичні основи сучасного інформаційного механізму формування гендерної політики держави. *Наука сьогодення: інновації, досягнення та перспективи* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Одеса, 29–30 листопада 2024.). – Одеса: Видавництво “Молодий вчений”, 2024. С. 48–50.

31. Тюріна Д. М. Інклюзивний підхід до формування державної гендерної політики. *Проблеми управління суспільним розвитком в умовах криз та післякризового відновлення*” : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 21 листопада 2024 р., м. Київ / Нац. ун-т охорони здоров’я України ім. П. Л. Шупика. Київ, 2024. С. 35-38.

32. Тюріна Д. М. Гендерно-чутливий підхід у реабілітації та реадaptaції військовослужбовців, ветеранів та членів їх сімей. *Сучасні підходи до реабілітації та реадaptaції військовослужбовців, ветеранів та членів їх сімей* : матеріали конф., 5 грудня 2024 р. / ХНУ ім. В. Н. Каразіна ; ННІ “Інститут державного управління”. Харків, 2024. С. 27-29.

33. Тюріна Д.М. Гендерні особливості сприйняття інформації в умовах війни. *Науковий семінар Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба “Інформаційне протиборство в умовах російсько-української війни”*: статті та тези доповідей, 12 грудня 2024 р. / ХНУПС ім. І. Кожедуба, Харків, 2024. С. 65-68.

ДОДАТОК 2



У К Р А Ї Н А

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

ДЕПАРТАМЕНТ МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

майдан Конституції, 7, м. Харків, 61200
тел. +38 (057) 760-74-42, факс +38 (057) 760-77-54
E-mail: umz@city.kharkiv.ua, код ЄДРПОУ 37458823

від 20.05.2024 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
здобувачки наукового ступеня доктора наук з державного управління
за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління
Тюріної Діни Миколаївни
за темою «Механізми формування державної гендерної політики в умовах
євроінтеграції України»

У сучасних умовах реалізації міжнародних зобов'язань України та інтеграції до європейського простору, питання забезпечення гендерної рівності набуває особливої ваги для діяльності органів місцевого самоврядування. Результати дисертаційного дослідження Тюріної Діни Миколаївни є актуальними для Департаменту міжнародного співробітництва Харківської міської ради, оскільки сприяють формуванню більш ефективних механізмів управління у сфері міжнародних проєктів, що передбачають дотримання принципів рівних можливостей.

Окремі теоретичні положення та практичні рекомендації, запропоновані в дисертації, були використані при: підготовці програм співпраці з міжнародними партнерами, де гендерна складова є обов'язковим елементом; розробці іміджевих і комунікаційних проєктів, орієнтованих на просування гендерно чутливої політики в міському середовищі; ініціюванні освітніх заходів для муніципальних працівників з питань недискримінації та гендерної рівності.

Значущим є й запропонований у дослідженні підхід до інтеграції гендерної політики в систему стратегічного управління розвитком міста, що відповідає європейським практикам публічного адміністрування.

Заступник директора
Департаменту міжнародного
співробітництва Харківської міської ради



Юлія ЗГУРСЬКА



У К Р А Ї Н А

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМПІТЕТАДМІНІСТРАЦІЯ НОВОБАВАРСЬКОГО РАЙОНУ
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ

вул. Ярославська, 21, м. Харків, 61052

тел. +38(057)725-15-90, факс +38(057)725-15-90,

E-mail nov_uo@ukr.net, сайт: <http://novobavarskyi-ruo.edu.kh.ua/>, код ЄДРПОУ 02146311

22.05.2024 № 01-28/437-24

На _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
здобувачки наукового ступеня доктора наук з державного управління
за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління
Тюріної Діни Миколаївни
за темою «Механізми формування державної гендерної політики в умовах
євроінтеграції України»

Актуальність дисертаційного дослідження, присвяченого механізмам формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України, визначається необхідністю впровадження принципів рівних прав і можливостей у практику управління освітою на місцевому рівні. Для Управління освіти адміністрації Новобаварського району Харківської міської ради це дослідження є цінним з погляду формування безпечного, інклюзивного й толерантного освітнього середовища, підтримки гендерного балансу в педагогічних колективах, а також наближення управлінських рішень до європейських стандартів у сфері освіти.

Результати дисертаційного дослідження Тюріної Діни на тему: «Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України» (спеціальність 25.00.02 – механізми державного управління) були інтегровані в роботу управління освіти та враховані:

- під час обговорення напрямів впровадження принципів гендерної рівності в освітньому процесі закладів району;
- у процесі ознайомлення працівників управління з ключовими положеннями державної політики у сфері гендеру;
- при підготовці й реалізації інформаційно-просвітницьких ініціатив, орієнтованих на формування толерантного та інклюзивного освітнього середовища.

Зважаючи на викладене, напрацювання Тюріної Діни Миколаївни щодо вдосконалення механізмів державного управління у сфері гендерної політики є практично значущими. Особливо важливими вбачається її підхід до посилення ролі гендерної складової у розвитку освітнього середовища, що сприяє підвищенню якості управлінських рішень на рівні місцевої освітньої політики.

Начальник Управління освіти



Олена СВІТЛИЧНА

ДОДАТОК 4



ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
ХАРКІВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
вул. Громадського Олега, 1-А, м. Харків, 61068, тел. (057) 765 30 81
e-mail: 2000.09@khez.gov.ua, web: <https://kha.dcz.gov.ua>
Код ЄДРПОУ 03491277

06.06.2024 № 9-2645/24 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
здобувачки наукового ступеня доктора наук з державного управління
за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління
Тюріної Діни Миколаївни
за темою «Механізми формування державної гендерної політики в умовах
євроінтеграції України»

Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України набувають особливої актуальності для практичної діяльності Харківського обласного центру зайнятості, оскільки забезпечення рівних можливостей у сфері праці є одним із ключових напрямів європейських стандартів соціальної політики. Результати дисертаційного дослідження докторантки Національного університету цивільного захисту України Тюріної Діни Миколаївни слугують науковим підґрунтям для удосконалення управлінських рішень у контексті впровадження гендерно орієнтованих підходів до реалізації державної політики зайнятості на регіональному рівні.

Окремі наукові результати Тюріної Діни Миколаївни впроваджено в діяльність Харківського обласного центру зайнятості, зокрема при розробці внутрішніх інформаційних, консультаційних та освітніх ініціатив, спрямованих на: підвищення якості надання послуг особам, які повертаються на ринок праці після перерви; забезпечення рівного доступу до професійного навчання та перекваліфікації незалежно від статі; підготовку методичних рекомендацій для роботодавців щодо недопущення дискримінації за ознакою статі при працевлаштуванні.

Заслужують на увагу пропозиції щодо удосконалення механізмів державного управління у сфері сприяння зайнятості через інтеграцію гендерної компоненти в проєктне управління, нормативну базу та практичну реалізацію політики рівних можливостей у сфері зайнятості населення.

Директор,
кандидат соціологічних наук,
доцент



Олександр КОТУКОВ

НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ
ХАРКІВСЬКЕ РАЙОННЕ УПРАВЛІННЯ ПОЛІЦІЇ №1
ВІДДІЛЕННЯ ПОЛІЦІЇ №2
вул. Слобожанська, 34 м. Люботин, 62433 тел: (057) 741-15-53, (057) 741-18-15
e-mail: kh_ro94@hk.police.gov.ua

від 25 липня 2024 року

ДОВІДКА

про впровадження окремих положень, результатів і висновків
дисертаційного дослідження
здобувачки наукового ступеня доктора наук з державного управління
за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління
Тюріної Діни Миколаївни
за темою: «Механізми формування державної гендерної політики в умовах
євроінтеграції України»

Результати дисертаційного дослідження Тюріної Діни Миколаївни мають вагомe практичне значення для діяльності органів, зокрема в частині реалізації принципів недискримінації та забезпечення рівного ставлення до жінок і чоловіків у системі правоохоронної служби.

Механізми формування державної гендерної політики, розроблені в межах дослідження, були частково впроваджені у внутрішню управлінську діяльність відділення поліції № 2 Харківського районного управління поліції № 1 ГУНП в Харківській області, зокрема у формі:

- розробки внутрішніх рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності при кадровому відборі та просуванні по службі;
- включення гендерно орієнтованого підходу при формуванні комунікаційної політики поліції з громадськістю;
- застосування практичних заходів із запобігання та протидії домашньому насильству й насильству за ознакою статі, з урахуванням кращих міжнародних практик та положень національного законодавства.

Пропозиції дослідниці є важливими, оскільки допомагають покращити роботу державних органів, зокрема поліції, у впровадженні принципів гендерної рівності в щоденну діяльність, посилюють їхню здатність захищати права людини та діяти відповідно до міжнародних стандартів.

Т.в.о. начальника відділення поліції № 2
Харківського районного управління поліції № 1
ГУНП в Харківській області
полковник поліції



Юрій ПОПЕЛЬНЮК



ДЕРЖАВНА КАЗНАЧЕЙСЬКА СЛУЖБА УКРАЇНИ
Головне управління Державної казначейської служби України
у Харківській області

Управління Державної казначейської служби України у
Краснокутському районі Харківської області
вул. Миру, 138, смт. Краснокутськ, Харківська область, 62002, тел./факс (05756) 3-24-53,
E-mail: office.krkut@kh.treasury.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 37447083_

від 31 липня 2024р. № _____

На № _____ від _____ 20__р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
здобувачки наукового ступеня доктора наук з державного управління
за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління
Тюріної Діни Миколаївни
за темою «Механізми формування державної гендерної політики в умовах
євроінтеграції України»

У контексті реалізації державної політики з урахуванням принципів гендерної рівності, а також з огляду на євроінтеграційний курс України, особливої ваги набуває необхідність впровадження сучасних механізмів гендерно орієнтованого управління в діяльність органів публічної влади. Для територіальних органів Державної казначейської служби, зокрема Управління у Краснокутському районі Харківської області, ця тема є важливою в аспекті забезпечення відкритості, справедливості й ефективності у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів.

Результати дисертаційного дослідження Тюріної Діни Миколаївни «Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України» стали для нашої установи важливим джерелом науково-практичних підходів, які ми активно інтегруємо в роботу з управління персоналом.

На основі напрацювань дисертації було вдосконалено кадрову політику з акцентом на забезпечення гендерної рівності, зокрема:

- забезпечено рівні можливості для жінок і чоловіків при працевлаштуванні, професійному зростанні, доступі до підвищення кваліфікації;
- упроваджено гендерно чутливі підходи до організації праці;

– посилено механізми недопущення дискримінації, спрямовані на виявлення та попередження випадків упередженого ставлення за ознакою статі.

Застосування цих підходів сприяє зміцненню внутрішньої управлінської культури установи, підвищенню ефективності кадрової політики та реалізації принципів гендерної рівності у публічному управлінні.

Начальник Управління
Державної казначейської
служби України
у Краснокутському районі
Харківської області



Валентина КІМЛИК

ДОДАТОК 7

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор-начальник навчально-
науково-виробничого центру
Національного університету
цивільного захисту України

Світлана ДОМБРОВСЬКА
2023 р.



про впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувачки навчально-науково-виробничого центру Національного університету цивільного захисту України Тюріної Діни Миколаївни на тему: «Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України», що подається на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління.

Комісія у складі:

Голова – завідувач кафедри менеджменту, д.держ.упр., доц. Леоненко Н.А.

Члени комісії – завідувач кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту, д.держ.упр., проф. Майстро С.В.; професор кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту, д.держ.упр., проф. Крюков О.І.

цим актом засвідчується, що результати дисертаційного дослідження Тюріної Діни Миколаївни на тему: «Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України» (у частині уточнення понятійно-категоріального апарату, обґрунтування та виокремлення механізмів формування й реалізації державної гендерної політики, а також визначення напрямів її удосконалення) використовуються при викладанні освітніх компонентів «Управління соціальним і гуманітарним розвитком» та «Кадрова політика і державна служба» в межах програми підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» у Національному університеті цивільного захисту України.

Голова комісії

д.держ.упр., доцент



Неллі ЛЕОНЕНКО

Члени комісії

д.держ.упр., професор

д.держ.упр., професор



Сергій МАЙСТРО

Олексій КРЮКОВ

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ
ТОВАРИСТВО
"ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
"МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ"
Харківський інститут
Україна, 61007 Харків, вул. Бекетова, 3
Тел.: (+38 0572) 94-88-25
Факс: (+38 0572) 94-58-53
E-mail: kharkivmaup@ukr.net



PRIVATE JOINT-STOCK COMPANY
"HIGHER EDUCATION INSTITUTION"
"INTERREGIONAL ACADEMY OF
PERSONNEL MANAGEMENT"
Kharkiv Institute
3, Beketova str.,
61007 Kharkiv, Ukraine
Tel.: (+38 0572) 94-88-25
Fax: (+38 0572) 94-58-53
E-mail: kharkivmaup@ukr.net

Вих. № _____ від « 10 » 06 2014 р.
На № _____ від « » 20 р.

ДОВІДКА

Видана Тюриній Діні Миколаївні про те, що результати її дисертаційного дослідження за темою: «Механізми формування державної гендерної політики в умовах євроінтеграції України» за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління впроваджено в освітній процес Харківського інституту Приватного акціонерного товариства "Вищий навчальний заклад "Міжрегіональна Академія управління персоналом".

Зокрема, напрацювання Тюріної Д.М. були використані під час підготовки за освітньо-професійною програмою «Менеджмент» (галузь знань: 07 Управління та адміністрування, спеціальність: 073 Менеджмент, освітня кваліфікація: бакалавр менеджменту) у рамках вивчення дисциплін: «Управління потенціалом організації» та «Правознавство».

У рамках дисципліни «Управління потенціалом організації» було використано ключові ідеї та аналітичні підходи, сформульовані у дисертаційному дослідженні Тюріної Д.М. Зокрема, здобувачі вищої освіти ознайомлювались з питаннями реалізації гендерної політики в управлінні персоналом, впливу гендерної рівності на формування стратегій розвитку людського потенціалу та принципами створення бездискримінаційного робочого середовища. Напрацювання дослідження сприяли розвитку у здобувачів навичок гендерно чутливого управління, розуміння механізмів впровадження гендерної політики в організаціях та підготовці до ефективного управління людськими ресурсами в умовах євроінтеграційних процесів України.

У рамках дисципліни «Правознавство» результати дисертаційного дослідження Тюріної Д.М. були використані для поглиблення розуміння правових аспектів гендерної рівності. Зокрема, здобувачі вищої освіти вивчали нормативно-правові засади реалізації гендерної політики в Україні, принципи недискримінації у трудовому законодавстві та їх застосування в управлінській практиці. Використання напрацювань дослідження сприяло формуванню у студентів компетентностей щодо забезпечення гендерно чутливого правового середовища та розуміння впливу євроінтеграційних процесів на правове регулювання гендерної рівності.

Використання напрацювань дисертаційного дослідження у зазначених дисциплінах сприяло формуванню у здобувачів вищої освіти глибшого розуміння механізмів гендерної політики, розвитку навичок гендерно чутливої комунікації та підготовці до ефективної взаємодії в управлінському середовищі в умовах євроінтеграційних процесів України.

Висновки дослідження мають високу практичну значущість і можуть бути успішно застосовані в інших освітніх програмах, а також у практиці управління організаціями.

Директор
Харківського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»



Валентина ДОГАДІНА