

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»  
Навчально-науковий інститут неперервної освіти  
Кафедра публічного управління та адміністрування

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ  
В. о. завідувача кафедри  
Кожина Алла Василівна

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2024р.

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ “МАГІСТР”  
спеціальності 281 “Публічне управління та адміністрування” освітньо-професійної  
програми «Менеджмент в органах публічного управління»

Тема: “МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В  
ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ”

Виконавець: студентка групи М-281-23.1-МУ Аркашова Ксенія Олексіївна

Керівник: доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри  
публічного управління та адміністрування Грищенко Ірина Миколаївна

Нормоконтролер: \_\_\_\_\_ Грищенко І.М.

Київ – 2024

ДЕРЖАВНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»

Навчально-науковий інститут неперервної освіти  
Кафедра публічного управління та адміністрування  
Спеціальність 281Публічне управління та адміністрування

**ЗАТВЕРДЖУЮ:**

В.о. завідувача кафедри

\_\_\_\_\_ Алла КОЖИНА

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р.

**ЗАВДАННЯ**

**на виконання кваліфікаційної роботи (проєкту)**

*Аркашової Ксенії Олексіївни*

1. Тема кваліфікаційної роботи (проєкту): “МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ” затверджена наказом ректора від 15.10.2024 року № 2241/ст.

2. Термін виконання роботи (проєкту): з 15.10.2024 р. по 25.11.2024 р.

3. Вихідні дані по роботі (проєкту):

- Поняття та класифікація механізмів забезпечення гендерної рівності в публічному управлінні.

- Причини та наслідки гендерних розривів в публічному управлінні.

- Аналіз поточного стану реалізації механізмів забезпечення гендерної рівності в публічному управлінні та адмініструванні.

- Рекомендації задля забезпечення реалізації гендерної рівності в публічному управлінні.

4. Зміст пояснювальної записки: Оцінка джерел загальної інформації, літератури та інших прийнятих робіт. Проаналізовано поточну ситуацію щодо

ступеней реалізації та впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності. Розробка пропозицій щодо покращення забезпечення гендерної рівності в публічному управлінні.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу:

6. Календарний план-графік:

№ з/п	Графік виконання роботи	Строк виконання	Фактичне виконання
1.	Розроблення детального плану роботи	17.10.2024	17.10.2024
2.	Підготовка Розділу 1	27.10.2024	27.10.2024
3.	Підготовка Розділу 2	10.11.2024	10.11.2024
4.	Підготовка Розділу 3	18.11.2024	18.11.2024
5.	Підготовка Вступу, Висновків та Аннотації	24.11.2024	24.11.2024
6.	Надання завершеної роботи науковому керівнику для перевірки	25.11.2024	25.11.2024

7. Дата видачі завдання: «15» жовтня 2024р.

Керівник кваліфікаційної роботи (проєкту): \_\_\_\_\_ Грищенко І. М.  
(підпис керівника) (П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання: \_\_\_\_\_ Аркашова К. О.  
(підпис здобувача вищої освіти) (П.І.Б.)

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Механізми забезпечення гендерної рівності в публічному управлінні»: 77 с., 52 літературних джерела.

Об'єкт дослідження: гендерна рівність в публічному управлінні.

Мета роботи: теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності в публічному управлінні в Україні.

Методи дослідження: дослідження було проведено шляхом застосування загальнонаукових теоретичних методів, таких як аналіз, синтез, індукція, дедукція, узагальнення, порівняння та класифікація; ці методи дозволили розглянути методологічні засади проведеного дослідження; аналіз вторинних соціологічних даних.

Результати магістерської роботи рекомендується використовувати під час проведення наукових досліджень та в практичній діяльності фахівців-з публічного управління та адміністрування.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерні квоти, публічне управління, механізми.

## ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ТА ВИЗНАЧЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	8
1.1 Розвиток гендерної рівності в публічному управлінні в Україні	8
1.2 Передумови виникнення механізмів забезпечення гендерної рівності	15
1.3 Гендерна політологія як метод опису механізмів гендерної рівності	19
Висновки до розділу 1	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВИДІВ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЯ	26
2.1 Визначення гендерних квот як одного з механізмів забезпечення гендерної рівності	26
2.2 Законодавчі та інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні	35
2.3 Досвід сучасної України в забезпеченні гендерної рівності в публічному управлінні	41
Висновки до розділу 2	49
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМАТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	51
3.1 Причини і наслідки гендерних розривів в публічному управлінні	51
3.2 Стереотипи як деструктивне для забезпечення гендерної рівності явище	57
3.3 Шляхи подолання гендерних розривів в публічному управлінні та адмініструванні	63
Висновки до розділу 3	68
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72
ДОДАТКИ	77

## ВСТУП

*Актуальність теми дослідження:* Гендерна рівність у сфері публічного управління та адміністрування є важливою темою для сучасної України. Від забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків залежить не лише ефективність державного управління, але й справедливість у доступі до державних ресурсів та впровадження кращих стандартів у суспільстві. Протягом останніх років держава та суспільство активно працюють над тим, щоб забезпечити рівні можливості для жінок та чоловіків на всіх рівнях управління. Гендерна рівність є основою демократичного суспільства. Державні установи, де представлені як чоловіки, так і жінки, краще відображають потреби всіх громадян. Недостатнє представництво жінок у владних структурах знижує рівень довіри до державних інститутів, оскільки вони можуть бути прийняті як не зовсім інклюзивні та закриті для половини населення. Забезпечення гендерної рівності в органах управління сприяє демократичному процесу та забезпечує дотримання прав усіх громадян. Таким чином, гендерна рівність у публічному управлінні є надзвичайно актуальною для України, оскільки вона впливає на демократичність і ефективність державних інститутів, економічний розвиток і соціальну справедливість, а також є важливою складовою європейської інтеграції України. Забезпечення гендерного балансу сприяє вирішенню широкого кола соціальних і економічних питань, покращуючи життя всіх громадян країни.

*Мета:* теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності в публічному управлінні в Україні.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

1. Описати розвиток гендерної рівності в публічному управлінні в Україні;
2. Визначити передумови виникнення механізмів забезпечення гендерної рівності;
3. Розкрити поняття “гендерні квоти”;

4. Охарактеризувати законодавчі та інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні;
5. Проаналізувати досвід сучасної України в забезпеченні гендерної рівності в публічному управлінні;
6. Виявити причини та наслідки виникнення гендерних розривів в публічному управлінні;
7. Запропонувати власні методи подолання гендерних розривів в публічному управлінні.

*Об'єкт дослідження:* гендерна рівність в публічному управлінні.

*Предмет дослідження:* механізми забезпечення гендерної рівності в публічному управлінні.

*Методи дослідження:* дослідження було проведено шляхом застосування загальнонаукових теоретичних методів, таких як аналіз, синтез, індукція, дедукція, узагальнення, порівняння та класифікація; ці методи дозволили розглянути методологічні засади проведеного дослідження; аналіз вторинних соціологічних даних.

*Практичне значення отриманих результатів.* Теоретичні напрацювання та практичні рекомендації, представлені в магістерській роботі, можуть стати корисним інструментом для підвищення результативності діяльності державних органів у впровадженні принципу гендерної рівності. Зокрема, вони можуть бути застосовані для вдосконалення роботи органів державної влади та місцевого самоврядування України, сприяючи формуванню більш інклюзивного та ефективного управлінського середовища, що враховує гендерні аспекти на всіх рівнях прийняття рішень.

# РОЗДІЛ 1

## ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

### 1.1 Розвиток гендерної рівності в Україні

Розвиток гендерної рівності в публічному управлінні — це складний процес, який охоплює поступову трансформацію суспільних норм, міжнародних стандартів і державних політик. Цей процес починався з боротьби за базові права жінок, такі як доступ до освіти і виборчих прав, і поступово розвинувся до сучасного уявлення про рівність можливостей і представництва в усіх сферах суспільного життя, включаючи управління.

Механізми забезпечення гендерної рівності можна охарактеризувати як урядові та парламентські інституції, створені для сприяння зміцненню ролі жінок та реалізації їхніх прав у повному обсязі. Їхня головна мета — забезпечення дотримання законодавства, зокрема принципів недискримінації та рівності між чоловіками і жінками.

В другій половині XIX ст. серед української спільноти почали поширюватись ідеї загальноєвропейського жіночого руху. Це призвело до створення жіночих організацій, головною ідеєю яких був опір будь-яким видам дискримінації жінок [14].

На ранніх етапах свого формування на території українських земель, які входили до складу Російської імперії, жіночі рухи мали відносно однорідний характер і часто не були самостійними у своїй організаційній діяльності. Головним чином, жінки об'єднувалися задля спільної роботи в галузі освіти, літератури та благодійності.

Першою жіночою організацією в Україні стало «Товариство допомоги вищій жіночій освіті», яке було створено у 1840 році в Харкові. Ця організація діяла як

частина всеросійських жіночих та громадських об'єднань, що ставили за мету забезпечення жінкам доступу до здобуття вищої освіти [Додаток А].

У Києві у 1884 р. почав діяти перший український жіночий гурток, який очолила українська громадська діячка О. Доброграєва. Того ж року за ініціативою Н. Кобринської створюється перша жіноча організація в Західній Україні під назвою «Товариство руських женщин». У 1887 році Кобринська разом з Оленою Пчілкою видає збірку «Перший вінок», яка набуває статусу першої жіночої збірки.

У 1901 році в Києві була заснована жіноча громада, яка в 1919 році отримала право на членство в Міжнародній раді жінок для українок. Також було створено Товариство захисту працюючих жінок у Києві та Харкові.

1906 року за ініціативою К. Малицької створюється жіноча громада у Львові, а у 1908 р. – «Кружок українських дівчат» у Львові та Чернівцях. 1909 року львівські організації об'єдналися в жіночу громаду, яку очолила К. Малицька.

У сучасній Західній Україні в 1920-х роках було засновано одну з найбільших феміністських організацій в Європі під назвою «Союз Українок».

У 1919 році почали створюватися жінвідділи за рішенням ЦК РКП в УСРР. Своєю основною діяльністю вони визначали проведення комуністичної агітації серед жінок та боротьба з безграмотністю. Другорядними ж функціями жінвідділів були вирішення деяких "жіночих питань". В 1930-х роках почали створюватись жіночі виробничі бригади [15].

Комуністичне керівництво передбачало наявність гендерних квот. У жінок в УСРР–УРСР було відведено певну квоту в місцевих та центральних представницьких органах влади. Незважаючи на те, що за радянських часів жінки мали можливість обирати будь-яку професію, лише деяким з них вдалося досягти керівних позицій.

В 1960-х роках під впливом жіночого руху та в ході дослідження проблем розвитку людства науковці, вчені й літератори почали досліджувати феномени чоловіка й жінки. Це започаткувало створення нових гендерних досліджень та дало феміністичному руху значний поштовх до сучасного розвитку. Завдяки цьому в

сучасній Україні гендерні студії динамічно розвиваються та проводяться на базі державних наукових і освітніх установ (наприклад, Освітній центр Верховної Ради), громадських жіночих організацій та рухів.

На початку 1990-х років, з розвитком громадсько-політичних рухів в Україні, розпочалося відродження жіночих організацій, які припинили свою діяльність під час репресій радянської влади. У цей період жіночий рух в Україні почав набувати яскраво виражених феміністичних рис, що було зумовлено зростаючою дискримінацією жінок у політичній сфері та на ринку праці, яка посилювалася в умовах економічних трансформацій, пов'язаних із переходом до ринкової економіки.

Однією з відновлених організацій став «Союз українок», добровільне громадсько-просвітницьке об'єднання, яке у грудні 1991 року відновило свою діяльність як позапартійна та позаконфесійна структура. Основною метою діяльності організації стало об'єднання зусиль українських жінок для утвердження національних цінностей і святинь, сприяння духовному відродженню культури народу та виховання нового покоління молоді. Ця молодь мала стати рушійною силою у побудові правової та демократичної держави [15].

Після здобуття незалежності у 1991 році Україна зіткнулася з необхідністю реформування політичної, економічної та соціальної систем. У Радянському Союзі жінки формально мали рівні права з чоловіками, однак реальність значно відрізнялась від декларованих принципів. Жінки часто виконували подвійну роль: були залучені до роботи у виробничій сфері та займались домашнім господарством, що не відповідало принципам справжньої рівності. Після розпаду СРСР ці проблеми залишилися, але тепер додалися нові виклики, такі як економічна нестабільність і необхідність формування нових соціальних норм.

22–23 листопада 2017 року в Києві відбувся перший Український Жіночий Конгрес, ініційований Міжфракційним об'єднанням "Рівні можливості" [Додаток Б]. Захід став постійно діючою публічною платформою, метою якої є формування

порядку денного з питань гендерної політики для Верховної Ради України, Уряду, місцевих громад, приватного сектору, громадських організацій та медіа [38].

На Конгресі з промовою виступив Прем'єр-міністр України Володимир Гройсман. У заході взяли участь понад 300 учасників — жінок і чоловіків. З вітальним словом до присутніх звернулася народна депутатка України та співголова МФО "Рівні можливості" Олена Кондратюк.

У межах Конгресу провели 7 панелей дискусій, які зосереджувалися на питаннях зміцнення політичної та громадської участі жінок на різних рівнях, залученні жінок до процесів миротворення та забезпечення безпеки, протидії гендерно обумовленому насильству, а також подоланні гендерних стереотипів та підвищенні рівня гендерної освіти та просвіти. У цих тематичних обговореннях взяли участь представники Кабінету Міністрів, українські та іноземні парламентарі, урядові посадовці, місцеві органи самоврядування, міжнародні організації, а також вітчизняні та закордонні експерти та експертки.

Понад 500 видатних та активних чоловіків і жінок, що працюють у політиці, бізнесі, неурядових організаціях та медіа, об'єдналися навколо ідеї просування гендерної рівності в усіх сферах українського суспільства, як основного складника сталого розвитку країни. Головною метою Конгресу є об'єднання громадян навколо принципу рівних можливостей та прав жінок і чоловіків, а також створення постійної платформи для сприяння гендерної політики у всіх сферах життя. У тематичних обговореннях взяли участь високопосадові особи держави, українські та закордонні парламентарі, представники міжнародних організацій, місцевого самоврядування, а також вітчизняні та зарубіжні експерти.

7-8 грудня 2018 року в місті Київ відбувся другий Український Жіночий Конгрес, який зібрав понад 80 провідних українських і міжнародних спікерів та експертів, а також більше ніж 500 учасників і учасниць. Протягом цього конгресу було проведено 9 дискусійних платформ, де висвітлювалися низка актуальних питань, таких як політика рівних прав та можливостей в Україні, розбір міфів і стереотипів, пов'язаних з участю жінок у різних сферах громадського життя, а

також розглядалися питання впровадження інституційних механізмів для забезпечення рівності та запобігання дискримінації у процесі управлінських рішень.

Темою Регіонального Конгресу 2022 року, який був вперше проведений в умовах повномасштабної війни, стала роль жіночого лідерства під час воєнних дій та після перемоги України [31]. Після завершення Конгресу була оприлюднена спільна заява, яка звертається до державних органів, місцевого самоврядування, громадських, жіночих та правозахисних організацій, аналітичних центрів, лідерів думок та міжнародної спільноти. Метою заяви є об'єднання зусиль і спільний подолання викликів, з якими стикаються жінки, жіночі організації, спільноти та жіночий рух в Україні та по всьому світу. У Заяві закликається:

1. Підтримка ролі жінок у повоєнній відбудові. Жінки повинні залишатися активними учасницями політичного, економічного та соціального життя, отримуючи рівні можливості для участі у процесах відновлення України після перемоги.
2. Впровадження принципів Резолюції ООН 1325. Держава має забезпечити інтеграцію жінок у сферу безпеки, створити належні умови для жінок-військовослужбовиць та сприяти передачі їхнього бойового досвіду молодому поколінню як на національному рівні, так і в рамках міжнародних проектів.
3. Рівний доступ до економічних можливостей. Необхідно створити умови, які гарантуватимуть жінкам доступ до ресурсів, сприятимуть їхній економічній діяльності та забезпечать справедливу оплату праці.
4. Підтримка жіночого підприємництва. Держава має сприяти розвитку жіночих бізнес-ініціатив через створення платформ для обміну інформацією про релокацію бізнесу, логістику та збут продукції в нових регіонах.
5. Розв'язання викликів міграції. Потрібна координація між міжнародними організаціями та українськими жіночими ініціативами за кордоном, щоб реалізовувати спільні проекти у сфері освіти та працевлаштування. Важливо

також залучати жінок, які перебувають за кордоном, до процесів відбудови та інтегрувати їх у суспільно-політичне життя України.

6. Використання можливостей децентралізації. Слід сприяти розвитку комунікації між громадами та гендерно орієнтованому управлінню, використовуючи досягнення реформи децентралізації.
7. Підтримка правозахисної діяльності. Важливо сприяти роботі українських жіночих організацій, які фіксують воєнні злочини та допомагають жінкам, які постраждали від насильства внаслідок війни.
8. Захист від домашнього насильства. Українське законодавство має бути гармонізоване для забезпечення належних умов захисту та допомоги жертвам домашнього насильства.
9. Психологічна підтримка жінок. Розробка та реалізація проектів, які сприятимуть одужанню жінок після травмуючих подій, є важливим аспектом соціальної підтримки.
10. Посилення обороноздатності України. Забезпечення Збройних Сил України необхідною зброєю, а також посилення санкцій проти Росії, щоб запобігти повторенню подібних конфліктів.
11. Висвітлення ролі жінок у медіа. Активне розповсюдження інформації про героїзм і внесок українських жінок у боротьбу за країну, що сприятиме підтримці інформаційного фронту.
12. Визнання дипломатичних досягнень. Підкреслення важливості внеску українських жінок-дипломатів у здобуття Україною статусу кандидата та майбутнього членства в Європейському Союзі.
13. Залучення жінок до міжнародної співпраці. Забезпечення участі жінок у міжнародних платформах і прийнятті рішень щодо підтримки України, із застосуванням гендерно орієнтованого аналізу для формування стратегій і дій.

Отже, можна визначити, що Україна та країни Європейського Союзу в рамках проведення Українського Жіночого Конгресу в різних роках обмінювались

досвідом щодо забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків в політичному представництві.

Розвиток гендерної рівності отримав інституційну підтримку у вигляді створення спеціальних структур та інститутів. Міністерство соціальної політики України стало ключовим органом, який відповідає за реалізацію гендерної політики на національному рівні. Також створено уповноважені посади в уряді, які координують роботу з гендерних питань.

Крім того, на місцевому рівні почали діяти програми та ініціативи, спрямовані на підтримку жінок у бізнесі, політиці та громадській діяльності. Важливу роль відіграють громадські організації, які реалізують освітні проекти, тренінги з лідерства та інші ініціативи, що сприяють залученню жінок до публічного життя.

## 1.2 Передумови виникнення механізмів забезпечення гендерної рівності

Для того, щоб визначити передумови виникнення механізмів забезпечення гендерної рівності, треба визначити напрями та рухи, які спровокували становлення гендерної рівності. Найбільш поширеним рухом є фемінізм - низка політичних, суспільних рухів, ідеологій та теоретичних парадигм, спрямованих на досягнення політичної, економічної, культурної та соціальної рівності жінок із чоловіками [21].

Фемінізм у свою чергу поділяється на три хвилі. Перша хвиля фемінізму бере початок із суфражизму (1830-ті) та продовжується до початку Другої Світової Війни. В рамках першої хвилі фемінізму в країнах світу жінкам надаються виборчі права, що є початком повної політичної участі жінок. Першою країною, яка надала виборче право жінкам є Нова Зеландія (1893 р.). У Європі першою такою країною стала Фінляндія (1905 р.). Крім питання виборчого права, в рамках першої хвилі фемінізму також розглядалися питання права жінок на власність, право на вищу освіту та права на професійну зайнятість. Також під час першої хвилі фемінізму жінки вперше почали поступати в європейські університети в кінці XIX століття.

Друга хвиля фемінізму представляє собою освітлення та вирішення проблем, які прийшли в суспільство разом із правами, які були надані жінкам під час першої хвилі фемінізму - вихід жінок на ринок праці, гідна оплата праці, неоплачувана домашня праця, соціальна підтримка з боку держави.

Третя хвиля у свою чергу пов'язана з епохою постмодернізму і постструктуралізму – це 1990-ті роки і до сьогодні. Визначається поширенням феміністичних рухів по всьому світу. Поширюється підвид фемінізму - неофемінізм, який констатує, що сучасна західна культура є патріархальною та маскуліною, до того ж організованою за чоловічим зразком, містить в собі стереотипи стосовно жінок, що виявляється в усіх сферах: науці, сім'ї, владі, релігії, мистецтві, рекламі тощо [21].

У 1960-х роках феміністки почали активно боротися за рівність у суспільстві та на робочих місцях, а також за право на свободу від насильства та сексизму. У 1970-х роках феміністки в Європі стали більш організованими та активними, займались зокрема створенням жіночих груп та організацій.

Сьогодні феміністичний рух продовжує боротися за права жінок у всьому світі, зокрема за зменшення гендерної нерівності, боротьбу з насильством щодо жінок, захист прав жінок на робочому місці та в політиці.

Передумови виникнення механізмів забезпечення гендерної рівності формувалися протягом століть і охоплювали різноманітні соціальні, економічні, політичні та культурні процеси. Їх розвиток був тісно пов'язаний із трансформацією суспільного устрою, боротьбою за права людини, зокрема жінок, і усвідомленням того, що нерівність обмежує можливості не лише окремих груп, а й суспільства загалом.

Одна з головних передумов виникнення механізмів гендерної рівності пов'язана з історичними умовами, які визначали роль чоловіків і жінок у суспільстві. Традиційні суспільства, зокрема в Європі та Україні, будувалися на патріархальних засадах, які надавали чоловікам перевагу в доступі до ресурсів, влади та освіти. Жінки, у свою чергу, виконували роль зберігачів родинного вогнища, що значно обмежувало їхній вплив на суспільні процеси. Упродовж багатьох століть ці ролі закріплювалися у звичаях, релігії та правових системах, формуючи суспільні стереотипи, які досі мають значний вплив.

Політика створення гендерно рівного суспільства в Європейському Союзі передбачає активні дії гендерно-орієнтованих та гендерно-чутливих політичних структур, що визначають стратегічні напрями і методи політики, яка забезпечує рівність прав і можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя. Гендерна політика включає в себе визначення стратегії гендерного розвитку, формування і реалізацію напрямків політики гендерної рівності, підтримку гендерних принципів та визначення методів для досягнення гендерних цілей. Ця політика вимагає змін у соціальному устрої та взаєминах між чоловіками і жінками, щоб забезпечити рівну

оцінку їхніх ролей у суспільстві та рівноправне партнерство у прийнятті важливих рішень. Гендерна перспектива має на меті подолання гендерної невідповідності і забезпечення гендерного вирівнювання.

Гендерна політика в Європейському Союзі включає також заходи з протидії насильству щодо жінок, забезпечення репродуктивних прав та здоров'я жінок, підтримку жінок у бізнесі та на ринку праці, забезпечення гендерної рівності у сфері освіти та культури, а також участь жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях влади.

Одним із головних завдань гендерної політики є забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя. Це означає, що жінки та чоловіки мають мати однаковий доступ до освіти, здоров'я, ринку праці, бізнесу та політичного життя. Гендерна політика передбачає також заходи з протидії дискримінації на основі гендерної приналежності, а також забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у сфері сімейного життя та догляду за дітьми.

Гендерна політика в Європейському Союзі має на меті забезпечення рівності прав та можливостей для жінок та чоловіків, а також підтримку розвитку гендерної свідомості в суспільстві. Це вимагає відповідальності та активної участі всіх громадян у процесі змін соціального порядку та стосунків між чоловіками та жінками. Тільки спільними зусиллями можна досягти гендерної рівності та створити гендерно рівне суспільство [40].

Для ефективної реалізації гендерної політики необхідне чітке розуміння гендерної перспективи, основною метою якої є подолання існуючих гендерних дисбалансів і забезпечення гендерного вирівнювання.

Гендерне вирівнювання передбачає розробку суб'єктами політики системи науково обґрунтованих заходів та впровадження конкретних дій, спрямованих на усунення проявів гендерної дискримінації та обмежень у різних сферах суспільного життя, таких як трудові колективи, робочі місця чи сімейні відносини. Його основною метою є утвердження гендерної рівності через рівномірний розподіл

ресурсів і забезпечення рівних можливостей для участі в соціальних і політичних процесах.

Процес гендерного вирівнювання зазвичай розрахований на конкретні часові періоди, які можуть бути коротко-, середньо- чи довгостроковими. Це залежить від рівня гендерного розвитку суспільства та масштабів існуючих гендерних дисбалансів. Особливу роль у цьому процесі відіграє держава, яка повинна активно сприяти впровадженню гендерного вирівнювання на всіх рівнях.

Держава, використовуючи механізми гендерної експертизи, має формувати чіткі параметри для моніторингу гендерних змін у суспільстві. Це дозволяє ефективно виявляти гендерні дисбаланси, розробляти дієві заходи для їхнього подолання та досягати позитивних результатів у рамках гендерної політики. Важливим аспектом є імплементація гендерних принципів у всі сфери суспільного життя, що передбачає обов'язкове врахування гендерної проблематики під час формування та реалізації політик [40].

Таким чином, виникнення механізмів забезпечення гендерної рівності було зумовлене тривалим процесом еволюції суспільства. Цей процес охоплював боротьбу за політичні права, економічні зміни, міжнародні ініціативи та зростаюче розуміння того, що рівність є основою для сталого розвитку і демократичного суспільства.

### 1.3 Гендерна політологія як метод опису механізмів гендерної рівності

Проблема низького рівня політичної участі і інтересу до політики у жінок стала вважатись проблемою наукового дослідження після появи теорії фемінізму та появи гендерних досліджень. В той же самий час вона стала безпосередньо предметом наукового аналізу політології.

Гендерна політологія є відносно новою галуззю знань, яка аналізує політичні процеси, інституції та механізми крізь призму гендеру. Вона досліджує, як гендерні ролі, стереотипи та нерівності впливають на політичну діяльність, прийняття рішень, а також на формування і реалізацію політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності. Ця дисципліна відіграє важливу роль у вивченні механізмів забезпечення гендерної рівності, адже вона не тільки описує їх, але й пропонує наукові підходи для їх удосконалення [33].

Опис механізмів гендерної рівності за допомогою гендерної політології ґрунтується на аналізі взаємодії законодавчих, інституційних, культурних та соціальних факторів. Наприклад, вона досліджує, як закони, що регулюють гендерну рівність, взаємодіють з існуючими суспільними нормами і політичними інтересами. Гендерна політологія також аналізує ефективність інституційних механізмів, таких як гендерні квоти, спеціальні урядові органи чи уповноважені посади з гендерних питань.

Крім того, гендерна політологія досліджує, як стереотипи впливають на політичну участь жінок і чоловіків. Вона аналізує, чому жінки частіше стикаються з бар'єрами у доступі до політичної влади і як ці бар'єри можна подолати. Наприклад, ця дисципліна досліджує роль політичних партій у просуванні гендерної рівності, включаючи аналіз їхніх внутрішніх політик та виборчих стратегій. Вона також вивчає, як суспільні уявлення про лідерство впливають на підтримку жінок-кандидатів на виборах.

Гендерна політологія як наукова дисципліна займається дослідженням впливу гендеру на політичні процеси, структури влади та механізми забезпечення

рівності між чоловіками і жінками. Вона є порівняно новою галуззю знань, яка сформувалася на перетині політології, соціології, гендерних студій і права. Основною метою гендерної політології є вивчення гендерних аспектів політики, аналіз структурних бар'єрів, які перешкоджають досягненню рівності, та розробка практичних рекомендацій для їх подолання.

Гендерна політологія розглядає гендер як ключовий аналітичний інструмент, що дозволяє виявити приховані механізми влади, які підтримують нерівність. Вона акцентує увагу на тому, як гендерні ролі впливають на розподіл ресурсів, прийняття рішень і доступ до влади. Наприклад, у політичних системах багатьох країн жінки традиційно стикаються з обмеженнями через стереотипи про їхню «непридатність» до керівних посад або через соціальні ролі, які змушують їх обирати між професійною самореалізацією та сімейним життям. Гендерна політологія досліджує причини цих явищ, аналізує їхній вплив на політичні процеси та пропонує шляхи змін.

Особливе значення гендерна політологія надає вивченню механізмів гендерної рівності. Вона розглядає ці механізми як інструменти, що дозволяють змінювати структури влади, адаптуючи їх до потреб як чоловіків, так і жінок. Механізми гендерної рівності включають законодавчі ініціативи, інституційні реформи, освітні програми та інші заходи, спрямовані на забезпечення рівного доступу до ресурсів і можливостей. Гендерна політологія аналізує, як ці механізми впливають на політичну участь, представництво в органах влади та розподіл повноважень.

Одним із ключових методів гендерної політології є гендерний аналіз, який дозволяє вивчати вплив політичних рішень на різні групи населення залежно від їхньої статі. Цей метод використовується для оцінки ефективності політик, виявлення гендерних розривів і розробки рекомендацій для їх усунення. Наприклад, аналіз виборчих процесів із гендерної точки зору може показати, які бар'єри заважають жінкам брати участь у виборах як кандидати, і запропонувати

заходи для їх подолання, такі як гендерні квоти або програми підтримки кандидаток.

Гендерна політологія також приділяє увагу питанням політичного представництва. Вона досліджує, чому жінки залишаються недостатньо представленими в парламенті, уряді та інших владних структурах, і як це впливає на ухвалення політичних рішень. Наприклад, за відсутності достатньої кількості жінок у політиці менше уваги приділяється питанням соціального захисту, охорони здоров'я, освіти та рівності в оплаті праці. Гендерна політологія вивчає вплив таких дисбалансів на суспільство і пропонує шляхи для їх подолання.

Ще одним важливим напрямом є вивчення впливу стереотипів на політичну участь жінок і чоловіків. Гендерна політологія аналізує, як суспільні уявлення про «традиційні» ролі впливають на вибір кар'єри, доступ до влади та сприйняття жінок як лідерів. Наприклад, у багатьох країнах жінки-кандидати стикаються з упередженням виборців, які вважають, що чоловіки краще справляються з кризовими ситуаціями чи економічними питаннями. Гендерна політологія досліджує, як такі стереотипи можна змінити за допомогою освіти, інформаційних кампаній та позитивних прикладів успішних жінок-лідерок.

Важливим аспектом гендерної політології є вивчення міжнародного досвіду забезпечення гендерної рівності. Вона аналізує, як різні країни впроваджують гендерні квоти, гендерно орієнтоване бюджетування та інші інноваційні механізми. Наприклад, у скандинавських країнах, де рівень представництва жінок у парламенті перевищує 40%, успішно діють гендерні квоти, які поєднуються з розвиненою системою соціального захисту. Гендерна політологія вивчає, які уроки можна винести з такого досвіду і як їх адаптувати до українського контексту.

Особливу увагу гендерна політологія приділяє питанням інклюзії в політичних процесах. Вона досліджує, як забезпечити участь у політиці не лише жінок і чоловіків, але й інших маргіналізованих груп, таких як етнічні меншини, люди з інвалідністю або представники ЛГБТ-спільноти. Гендерна політологія

вважає, що інклюзивність є ключем до створення більш справедливого та демократичного суспільства, яке враховує потреби всіх громадян.

Гендерна політологія пропонує практичні інструменти для опису та вдосконалення механізмів гендерної рівності. Вона використовує методи кількісного та якісного аналізу для оцінки ефективності гендерних політик, визначення прогалин у законодавстві та розробки рекомендацій для їх усунення. Наприклад, за допомогою гендерного аналізу бюджетів можна оцінити, наскільки державні витрати враховують потреби жінок і чоловіків. Це дозволяє робити висновки про те, як змінити політику, щоб забезпечити справедливий розподіл ресурсів [33].

Одним із важливих аспектів гендерної політології є її міждисциплінарний характер. Вона інтегрує знання з соціології, економіки, права, історії та культурології, що дозволяє аналізувати гендерні питання в ширшому контексті. Завдяки цьому гендерна політологія не лише вивчає механізми гендерної рівності, але й досліджує їхній вплив на розвиток демократії, забезпечення прав людини та соціальної справедливості.

Гендерна політологія є одним із модерних напрямків у політологічних дослідженнях. Її сутність - бути одним із рівнів політологічного знання, проблематика якого сконцентрована на гендерних аспектах політики, комплексі ідей, концепцій щодо особливостей участі жінок та чоловіків в політиці, у владних відносинах між ними [4].

Методологія гендерних досліджень зосереджена на аналізі факторів і форм нерівності як між статями, так і всередині кожної статі, а також їхньому впливі на владні відносини. Ці процеси вивчаються у таких сферах, як гендерна соціологія, філософія, психологія, лінгвістика тощо [33].

У контексті політичної науки гендерна політологія досліджує, як політичні феномени впливають на гендерні процеси, і водночас як гендер формує політичну сферу. Її можна визначити як субдисципліну, що вивчає особливості участі чоловіків і жінок у політиці, досліджує політичну зумовленість гендерних процесів

та гендерний вплив на політичні явища. Основним об'єктом дослідження є участь чоловіків і жінок у політичних процесах, їхня поведінка та взаємодія з політичними структурами.

Сьогодні західна гендерна політологія приділяє особливу увагу політичній участі та поведінці чоловіків і жінок, що також стало актуальною темою для української гендерної науки. Це питання є важливим з огляду на те, що жінки складають більшість українського електорату та активно беруть участь у політичному житті. Проте їхня представленість у вищих органах влади залишається низькою. За останні 15 років кількість жінок у Верховній Раді України так і не досягла 30%.

Розвиток гендерної політології в Україні сприяє створенню інституцій, які займаються гендерними питаннями, та впровадженню цієї дисципліни у навчальні програми вищих навчальних закладів. Одним із основних завдань української гендерної політології є вивчення теоретичних підходів, розроблених у західній науці, їх адаптація до українських реалій, а також визначення специфічних гендерних особливостей, властивих національній політичній культурі.

Дослідження, присвячені гендерним питанням в Україні, мають широкий спектр. Наприклад, О. Катан у своїй праці «Концептуальні й політико-практичні засади вирішення гендерної проблеми в Україні» аналізує основні напрями державної політики у сфері гендерних відносин [23]. У свою чергу, Г. Дідух у роботі «Формування іміджу жінки-політичного лідера» досліджує, як формується образ жінки-лідерки, розглядаючи вплив цілеспрямованих і спонтанних чинників [47].

Також значну увагу в українських гендерних дослідженнях приділено жіночому руху та ролі жінки в політиці. О. Кісь у праці «Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні» аналізує типи образів жінок у публічній сфері та висвітлює причини гендерних конфліктів, які виникають у процесі політичної боротьби. Вона зазначає, що в українському суспільстві, включаючи інтелектуальну еліту, часто спостерігається некоректне розуміння

фемінізму. Це ускладнює роботу жіночих рухів і організацій, негативно впливаючи на їхню ефективність [22].

Таким чином, гендерна політологія є важливим науковим підходом для вивчення та опису механізмів забезпечення гендерної рівності. Вона дозволяє аналізувати взаємозв'язок між гендером і політикою, оцінювати ефективність існуючих механізмів і розробляти нові підходи до подолання гендерної нерівності. Її внесок у забезпечення рівності полягає не лише в описі проблем, але й у формуванні стратегій для їх вирішення.

### **Висновки до розділу 1**

Виникнення жіночих організацій в Україні в другій половині XIX століття стало можливим завдяки поширенню ідей загальноєвропейського жіночого руху, який об'єднував різні суспільні рухи, ініціаторами, лідерами та учасниками яких були жінки.

З початком гендерних досліджень у 1960-х роках в Україні гендерні студії почали активно розвиватися, здійснюючи свою діяльність на основі державних наукових і освітніх установ, а також громадських жіночих організацій і рухів.

Передумови виникнення механізмів забезпечення гендерної рівності формувалися протягом століть і охоплювали різноманітні соціальні, економічні, політичні та культурні процеси. Їх розвиток був тісно пов'язаний із трансформацією суспільного устрою, боротьбою за права людини, зокрема жінок, і усвідомленням того, що нерівність обмежує можливості не лише окремих груп, а й суспільства загалом.

Виникнення механізмів забезпечення гендерної рівності було зумовлене тривалим процесом еволюції суспільства. Цей процес охоплював боротьбу за політичні права, економічні зміни, міжнародні ініціативи та зростаюче розуміння того, що рівність є основою для сталого розвитку і демократичного суспільства.

Україна та країни Європейського Союзу в рамках проведення Українського Жіночого Конгресу в різних роках обмінювались досвідом щодо забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків в політичному представництві.

Сутністю гендерної політології як дисципліни є концентрація на гендерних аспектах політики, комплексі ідей, концепцій щодо особливостей участі жінок та чоловіків в політиці, у владних відносинах між ними.

Одним із головних завдань гендерної політики є забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя. Це означає, що жінки та чоловіки мають мати однаковий доступ до освіти, здоров'я, ринку праці, бізнесу та політичного життя. Гендерна політика передбачає також заходи з протидії дискримінації на основі гендерної приналежності, а також забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у сфері сімейного життя та догляду за дітьми.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ВИДІВ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЯ

#### 2.1 Визначення гендерних квот як одного з механізмів забезпечення гендерної рівності

Механізми забезпечення гендерної рівності у сфері публічного управління є різноманітними і включають законодавчі, інституційні, фінансові, освітні, культурні та організаційні інструменти. Їх реалізація сприяє рівним правам і можливостям жінок і чоловіків на всіх рівнях управління та у всіх сферах суспільного життя.

Перш за все, важливу роль відіграють законодавчі механізми, оскільки саме на них ґрунтуються права і обов'язки в усіх сферах суспільного життя. Українська Конституція закріплює рівні права для всіх громадян, однак для забезпечення рівності у сфері публічного управління цього недостатньо. Спеціальні закони, такі як закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», конкретизують і деталізують рівноправність в управлінських та інших сферах. Законодавчі квоти в виборчих списках політичних партій допомагають збільшити представництво жінок у політиці, але ці механізми потребують чітких інструкцій щодо їх виконання і контролю, оскільки без належного нагляду є ризик формального дотримання квот, коли реальна влада та вплив зосереджені в руках меншості.

Інституційні механізми, такі як Міністерство соціальної політики України та омбудсмен з прав людини, є головними виконавцями гендерної політики на державному рівні. Вони відповідають за розробку, координацію та впровадження стратегій гендерної рівності, а також співпрацюють з міжнародними та громадськими організаціями для реалізації спільних проектів. Водночас інституційна підтримка часто залишається недостатньою: ресурси, виділені на

гендерні програми, можуть бути обмеженими, а відповідальність за виконання стратегій розподілюється між різними відомствами, що ускладнює моніторинг та узгодженість зусиль.

Фінансування є важливим фактором успішної реалізації гендерних програм, оскільки багато заходів, як-от освітні тренінги або інформаційні кампанії, вимагають значних витрат. Державний та місцевий бюджети передбачають певні кошти на ці ініціативи, проте часто таких ресурсів бракує, особливо в умовах економічних труднощів чи зростаючих потреб інших секторів. Важливу роль у фінансуванні гендерних ініціатив відіграють міжнародні організації, які надають Україні фінансову допомогу для проведення тренінгів, досліджень та інформаційних кампаній. Проте залежність від міжнародного фінансування вказує на те, що Україна ще не повністю готова до самостійного виконання гендерних програм.

Гендерні квоти є одним із найбільш ефективних механізмів забезпечення гендерної рівності, особливо у сферах політики, управління та бізнесу. Цей інструмент має на меті подолати історичну нерівність і створити умови для збалансованого представництва жінок і чоловіків у структурах, де приймаються важливі рішення. Впровадження квот дозволяє зменшити бар'єри, зумовлені стереотипами, дискримінацією або обмеженим доступом до ресурсів і можливостей [29].

Гендерні квоти — це механізм, що забезпечує представництво жінок у владних органах, який передбачає законодавчо визначену частку, наприклад, депутатських місць у парламенті, призначену для обрання жінок на ці посади.

Головною метою квот є створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільстві, подолання гендерного дисбалансу та збільшення участі жінок у процесах прийняття рішень. В умовах, коли жінки стикаються з численними бар'єрами — від соціальних стереотипів до обмеженого доступу до ресурсів, квоти стають важливим інструментом, що дозволяє швидко та ефективно вирівняти ситуацію.

Квоти також мають значення для забезпечення справедливості, оскільки вони компенсують історичну нерівність і дають можливість жінкам і чоловікам рівноправно впливати на суспільні процеси.

Гендерні квоти виникли як відповідь на проблему недостатнього представництва жінок у владних структурах, зокрема в законодавчих та виконавчих органах на місцевому, регіональному й національному рівнях. Така ситуація має історичне підґрунтя, оскільки жінки отримали право брати участь у парламентських виборах і висувати свої кандидатури значно пізніше за чоловіків. Лише наприкінці XIX століття, під впливом першої хвилі фемінізму, що вимагала рівноправності й виборчого права для жінок, почали з'являтися перші зміни в цьому напрямі.

Піонером у впровадженні виборчого права для жінок стала Нова Зеландія, яка у 1893 році надала їм можливість голосувати. Незабаром цей приклад наслідувала Австралія (1894 рік), а на початку XX століття право голосу для жінок запровадили більшість скандинавських країн та інші європейські держави [21].

На міжнародному рівні право жінок голосувати й брати участь у державному управлінні було закріплено у 1948 році в Загальній декларації прав людини ООН. У Статті 21 цього документа проголошено, що “кожна людина має право брати участь у визначенні справ держави безпосередньо або через вільно обраних представників” і що “кожна людина має право на рівний доступ до державної служби у своїй країні”. Ці положення заклали фундамент для подальшого визнання виборчих прав жінок.

Додаткові гарантії закріплено в міжнародних конвенціях, таких як Конвенція ООН про політичні права жінок (1952 рік) та Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 рік), які прямо гарантують жінкам право голосувати та бути обраними. Таким чином, гендерні квоти стали важливим інструментом для досягнення рівності у політичній сфері та розширення участі жінок у процесах прийняття рішень. Незважаючи на прийняті заходи, проблема нерівного представництва жінок у політиці все ще існує. Деякі країни вживають

радикальніші заходи, такі як політика “позитивної дискримінації”, включаючи застосування гендерних квот, для вирішення цієї нерівності [24].

Ініціативу щодо впровадження таких змін переважно приймали представники і представниці соціал-демократичних, соціалістичних і зелених партій, тоді як консерватори та християнсько-демократичні партії виступають проти гендерних квот, критикуючи можливий низький рівень професіоналізму серед парламентарів.

Гендерні квоти спрямовані на збільшення представництва жінок на виборних посадах і мають на меті подолання історичної несправедливості, пов'язаної з їхньою ізоляцією від суспільного та політичного життя. Основні завдання квот включають забезпечення участі жінок у прийнятті політичних рішень, а також гарантування їхньої присутності в представницьких органах влади. На відміну від практик радянських часів, де використовувалися так звані «жіночі квоти», сучасні гендерні квоти є інструментом державної політики, спрямованим на підтримку жінок і створення умов для їхньої більшої залученості до політики.

Квоти відіграють роль підтримувальних заходів, метою яких є збільшення кількості жінок у політичних структурах. Їх поділяють на два основні типи: законодавчі та добровільні партійні. Законодавчі квоти, у свою чергу, класифікуються на два види: зарезервовані місця та кандидатські квоти.

Зарезервовані місця передбачають, що держава визначає конкретну кількість посад у певному органі, які мають бути обов'язково зайняті жінками. У таких випадках формується окремий список кандидаток, які змагаються лише між собою за ці місця. Цей механізм дозволяє створити сприятливі умови для більш активної участі жінок у політичному житті, одночасно сприяючи подоланню гендерної нерівності у сфері влади.

Також існує концепція "подвійної квоти", в якій враховується не лише відсоток жінок, але й їхнє розташування у списку кандидатів. Цей підхід запобігає тому, щоб жінки потрапляли до нижньої частини списку, де їхні шанси на обрання

зменшуються. Аргентина та Бельгія є прикладами країн з використанням системи "подвійної квоти".

Гендерні квоти можуть бути закріплені як на конституційному рівні, так і в законах про вибори. Наприклад, Конституції таких країн, як Афганістан, Еквадор, Гаїті, Сербія та Франція, містять положення про гендерні квоти. У законах про вибори вони передбачені в таких країнах, як ПАР, Бельгія, Киргизстан, Узбекистан, Португалія, Панама та Південна Корея.

У Європейському Союзі законодавчі гендерні квоти запроваджені в Бельгії, Греції, Ірландії, Іспанії, Італії, Польщі, Португалії, Словенії та Франції. Проте найбільш поширеним типом квот у світі залишаються добровільні партійні квоти. Вперше їх запровадили соціал-демократичні партії Західної Європи у 1970-х роках, зокрема під впливом активного жіночого руху в скандинавських країнах. Добровільні квоти базуються на усвідомленні політичними партіями цінності гендерної рівності, а також на прагненні залучати жінок до політичного процесу. Нині такі квоти діють у багатьох країнах-членах ЄС, зокрема в Австрії, Великій Британії, Греції, Іспанії, Італії, Кіпрі, Литві, Люксембурзі, Мальті, Нідерландах, Німеччині, Румунії, Словаччині, Словенії, Угорщині, Франції, Хорватії, Чехії та Швеції [21].

Ефективність квот залежить від деталей їх впровадження, таких як розмір квоти (наприклад, 20%, 30% або 40%) та місце у виборчому списку (в прохідній частині чи наприкінці). Важливо, щоб законодавчі квоти були підкріплені механізмами реалізації, такими як санкції за невиконання (наприклад, відмова в реєстрації партії) або заохочення (державне фінансування виборчої кампанії партій, які виконують квоти).

Досвід більшості країн, що запровадили квоти, свідчить про те, що цей механізм значно прискорює інтеграцію жінок у політику. Однак його успішність залежить від правильного налаштування та виконання супутніх механізмів підтримки [21].

Швеція є яскравим прикладом “поступального шляху” на противагу “швидкому шляху” у впровадженні гендерної політики в межах держави, тобто 35 покрокового покращення стану гендерної рівності в країні. Активний жіночий рух відіграв ключову роль у тому, щоб питання гендерної рівності потрапили до політичного порядку денного та стали частиною публічних обговорень. У цьому контексті Європейський Союз приділив особливу увагу новій концепції гендерної політики. Вона передбачала перехід від традиційного принципу однакового ставлення, що ґрунтується на забезпеченні рівних прав і можливостей для всіх громадян, до впровадження стратегії позитивних дій.

Стратегія позитивних дій ставить акцент на створенні таких соціальних умов, які сприяють реальній, а не лише формальній гендерній рівності. Це означає, що замість суто рівного доступу до можливостей, увага зосереджується на усуненні структурних бар’єрів і забезпеченні умов, які дозволяють досягти фактичної рівності між чоловіками та жінками.

Для реалізації цієї концепції Європейська Комісія інтегрувала принцип гендерної рівності у стратегії, які безпосередньо або опосередковано впливають на життя чоловіків і жінок. У 1996 році було запроваджено комплексний підхід, що передбачає інтеграцію гендерних пріоритетів у всі аспекти політики, спрямованої на створення умов для справедливого розвитку та рівних можливостей [24].

Впровадження гендерного квотування має потенціал значно змінити ситуацію у сфері державного управління, місцевого самоврядування та політики, забезпечуючи більш збалансоване й інклюзивне представництво чоловіків і жінок. Це сприятиме досягненню ключових цілей, які матимуть як соціальний, так і політичний вплив.

По-перше, гендерне квотування дозволить реалізувати конституційне право жінок і чоловіків на рівні можливості. Воно допоможе подолати системну гендерну нерівність, що існує в державних органах, зменшивши дистанцію та дисбаланс у представленні статей. Такий підхід забезпечить поступове вирівнювання

пропорцій у складі управлінських структур, сприяючи справедливому розподілу ролей у прийнятті важливих рішень.

По-друге, механізм квотування сприятиме оновленню кадрового складу органів державної влади, місцевого самоврядування та керівних органів політичних партій. Залучення до цих сфер компетентних, високоосвічених і соціально активних жінок дозволить збільшити загальну ефективність управління. Жінки, які отримали сучасну освіту та володіють інноваційними підходами до управлінської діяльності, можуть принести нові ідеї, перспективи та методи вирішення актуальних проблем, що позитивно вплине на якість роботи державних установ.

Крім того, гендерне квотування матиме позитивний вплив на індикатори суспільного розвитку. Збільшення паритетного представництва жінок і чоловіків у політичних і управлінських структурах сприятиме досягненню більш високих стандартів ефективності в роботі органів влади. Це також дозволить покращити міжнародний імідж України, адже багато країн розглядають гендерну рівність як один із ключових показників демократичного розвитку.

Впровадження гендерного квотування також зміцнить принцип паритетності у складі державної влади та політичної еліти країни. Це не лише сприятиме усуненню конфліктів між прихильниками й опонентами гендерної рівності, але й допоможе сформувати більш гармонійне суспільство, де кожен має можливість брати участь у процесах управління та політичної діяльності. Розширення участі жінок у політиці дозволить знизити напруження, викликане нерівністю, та сприятиме створенню консенсусу щодо важливих питань.

Нарешті, гендерне квотування дасть змогу усунути проблему дефіциту жінок-політиків та подолати явище «скляної стелі» — невидимих бар'єрів, які обмежують кар'єрне зростання жінок у політичній та управлінській сферах. Залучення більшої кількості жінок до керівних посад сприятиме зміні стереотипного сприйняття їхньої ролі в суспільстві, що стане кроком до більш справедливого та рівноправного майбутнього.

Таким чином, впровадження гендерного квотування є не лише інструментом для забезпечення рівності, але й потужним засобом для модернізації державного управління та політичних процесів. Воно сприятиме створенню інклюзивного середовища, яке максимально ефективно використовує потенціал усіх громадян незалежно від статі.

Гендерна рівновага в демократичному суспільстві є спільною відповідальністю всіх громадян, політичних і державних інституцій, а також громадських організацій. Впровадження гендерних квот слід розглядати як тимчасовий інструмент, спрямований на забезпечення рівних можливостей і подолання дисбалансу у представництві жінок і чоловіків у владі. Квоти є механізмом для виправлення існуючих гендерних перекосів у системі управління.

З розвитком гендерної культури, яка передбачає усвідомлення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок у всіх сферах життя, потреба у квотах поступово зникне як на рівні законодавства, так і в реальному житті. На даному етапі гендерні квоти можна розглядати як форму позитивної дискримінації, яка сприяє створенню умов для досягнення справжньої гендерної рівності.

Попри позитивні аспекти, квоти часто стають об'єктом критики. Одним із основних аргументів противників є те, що квоти нібито порушують принципи конкуренції та віддають перевагу статі замість компетентності. Це твердження часто використовується для дискредитації жінок, які займають квотні місця, хоча воно не враховує історичну нерівність і відсутність рівного доступу до можливостей.

Ще однією проблемою є ризик формального виконання квот, коли жінки включаються у виборчі списки лише номінально, без надання їм реальних можливостей для впливу на прийняття рішень. Наприклад, жінки можуть займати останні позиції у списках, які не мають шансів на проходження до виборчого органу.

Також важливо враховувати, що квоти самі по собі не вирішують усіх проблем нерівності. Вони є лише інструментом, який потребує супроводження

іншими механізмами, такими як освітні програми, підтримка кар'єрного зростання жінок та боротьба зі стереотипами.

## **2.2 Законодавчі та інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні**

Законодавчі та інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні є ключовими елементами державної політики, спрямованої на подолання дискримінації та створення умов для рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Їхній розвиток відбувається під впливом міжнародних стандартів, національного законодавства та практичної діяльності державних і громадських інституцій.

Сучасний розвиток інституційних механізмів гендерної рівності характеризується значним розширенням їхньої ролі та функцій. Згідно з міжнародним досвідом, ці механізми перебувають на етапі трансформації, що охоплює зміни в їхньому характері та функціональному призначенні. Одним із ключових зрушень є перехід від зосередження виключно на покращенні становища жінок до комплексного забезпечення гендерної рівності, що охоплює як інтереси жінок, так і чоловіків.

Крім того, якщо раніше такі механізми мали вузьку спрямованість і обмежувалися соціальною сферою, сьогодні їхні завдання виходять далеко за ці межі. Зростає потреба у створенні політично орієнтованих інституцій, здатних інтегрувати політику гендерної рівності в загальнодержавну стратегію. Такі механізми повинні забезпечувати реалізацію принципів рівності в усіх сферах суспільного життя, від економіки та освіти до управління та правосуддя. Цей перехід підкреслює важливість міжгалузевого підходу до гендерних питань, спрямованого на побудову більш справедливого та інклюзивного суспільства.

Гендерний аналіз є одним із найважливіших інструментів, який забезпечує впровадження гендерно-чутливої політики. Він спрямований на глибоке врахування інтересів, потреб і можливостей різних груп жінок і чоловіків у всіх аспектах суспільного життя. Цей підхід дозволяє не лише адаптувати політики й

програми до реальних потреб населення, але й раціонально використовувати бюджетні ресурси для досягнення максимальної ефективності.

Під час проведення гендерного аналізу досліджуються особливості діяльності жінок і чоловіків, їхній доступ до різних ресурсів, рівень контролю над цими ресурсами, а також участь у процесах прийняття рішень. Вивчаються умови життя, характерні для кожної статі, а також доступ до привілеїв, які сприяють розвитку, наприклад, у сфері освіти, медицини чи економіки. Гендерний аналіз дає змогу визначити, як гендерні ролі й стереотипи впливають на можливості громадян, і які бар'єри можуть заважати повноцінній участі жінок і чоловіків у суспільних процесах [32].

Цей метод також охоплює ширший контекст, включаючи соціальні, економічні, політичні та екологічні чинники, що впливають на розподіл ресурсів і влади в суспільстві. Гендерний аналіз передбачає поглиблене дослідження того, як влада та привілеї розподіляються між жінками й чоловіками, і які причини лежать в основі цього розподілу. Такий підхід дозволяє виявити не лише існуючі нерівності, але й глибинні структурні причини, що їх породжують.

Методи гендерного аналізу можуть бути використані в різних функціональних сферах. Наприклад, у плануванні людських ресурсів він допомагає розробляти стратегії, які забезпечують рівні можливості для жінок і чоловіків на ринку праці. У процесі формування державних бюджетів цей інструмент дозволяє створювати гендерно орієнтоване бюджетування, яке враховує специфічні потреби різних соціальних груп. Це сприяє більш ефективному розподілу коштів і підвищенню прозорості державних витрат.

Загалом, гендерний аналіз є важливим елементом у розробці політик і програм, які спрямовані на досягнення гендерної рівності. Він не лише виявляє існуючі дисбаланси, але й пропонує шляхи їх подолання, забезпечуючи більш інклюзивний підхід до управління і розвитку суспільства.

Законодавчі механізми — це правові норми, які закріплюють принципи рівності, забороняють дискримінацію та визначають відповідальність за їх

порушення. Формування національного законодавства, що закріплює рівність чоловіків і жінок, в Україні передбачено міжнародними стандартами у сфері прав людини та гендерної рівності. Міжнародні документи, в яких закріплені ці стандарти, в Україні стали основними задля формування відповідної нормативної основи забезпечення рівних прав і свобод людини і громадянина [31].

Міжнародно-правовим підґрунтям забезпечення рівності жінок і чоловіків є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку Україна ратифікувала у 1978 році.

Україна є однією з перших країн в світі, яка задекларувала рівні права і можливості чоловіків і жінок та внесла відповідну статтю до Основного закону. В статті 3 Конституції України закріплюється рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя [1]. Забезпечення гендерної рівності також закріплено у статтях 21, 24, 51.

Стаття 24, частина 3 Конституції України наголошує на тому, що “рівність прав і можливостей жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці й винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров’я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям” [1].

Верховною Радою було ухвалено низку законів, що “регулюють суспільні відносини і забезпечують подолання дискримінації за ознакою статі шляхом врахування гендерних інтересів різних соціальних категорій і гендерних норм міжнародного права”.

Серед таких законів: Сімейний кодекс України, Кримінальний кодекс України, закони «Про попередження насильства в сім’ї» (2001 р.), «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.) [2], «Про державну допомогу сім’ям з дітьми» (2001 р.) тощо.

Також був прийнятий Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.), який визначив вісім напрямків гендерної політики, а саме: «утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, застосування позитивних дій, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства, виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері, захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі».

У січні 2008 р. Уряд України прийняв Програму дій «Український прорив», до положень якої було включено принципи гендерної рівності. У квітні того ж року Верховною Радою був прийнятий Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України в зв'язку з ухваленням Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

7 грудня 2017 р. було прийнято Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який передбачає: організаційно-правові засади та радикальні методи запобігання та протидії домашньому насильству; ефективне реагування на факти домашнього насильства шляхом запровадження механізму взаємодії суб'єктів; надання допомоги та захисту постраждалим особам, забезпечення відшкодування шкоди, завданої домашнім насильством; належне розслідування фактів домашнього насильства, притягнення кривдників до передбаченої законом відповідальності та зміну їх поведінки. У зв'язку з прийняттям цього закону, попередній закон України «Про попередження насильства в сім'ї» від 15 листопада 2001 р. було скасовано.

Задля успішної реалізації впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності необхідно дотримуватися наступних принципів:

1. Принцип інтеграції гендерної рівності передбачає, що гендерний аспект має бути невід'ємною частиною всіх державних програм, політик і проектів. Його

сутність полягає в тому, що під час розробки та впровадження будь-яких ініціатив повинні враховуватися особливі інтереси, потреби й можливості жінок і чоловіків. Цей підхід вимагає від органів державної влади та місцевого самоврядування впровадження гендерно чутливого підходу, який гарантує рівність прав.

2. Принцип наукової обґрунтованості визначає необхідність формування гендерної політики на основі сучасних наукових знань, використання найкращих практик і залучення експертів. Це забезпечує аналіз гендерних процесів у державному управлінні на центральному, регіональному та місцевому рівнях, включаючи моніторинг динаміки та виявлення проблем. Науково обґрунтовані підходи дозволяють формувати ефективні та цілеспрямовані політики, що враховують реальний стан суспільства.

3. Принцип законності акцентує на дотриманні правових основ гендерної політики. Всі дії у цій сфері повинні відповідати Конституції України, Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та іншим нормативним документам. Реалізація гендерної рівності базується на ідеї, що закони є основою суспільного порядку і справедливості.

4. Принцип паритетної демократії передбачає забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх процесах суспільного життя, включаючи політичні, економічні та соціальні. Важливою умовою цього принципу є забезпечення рівного представництва обох статей у владних структурах. Такий підхід гарантує плюралізм і свободу думки, що супроводжуються відповідальністю та взаємною повагою.

5. Принцип ініціативності та креативності підкреслює важливість інноваційного мислення у впровадженні гендерної політики. Цей принцип базується на творчому підході до вирішення проблем, залученні новаторських ідей та підтримці креативності в роботі. Він сприяє розробці унікальних і ефективних рішень, які відповідають сучасним викликам.

6. Принцип оптимальності спрямований на досягнення найкращих результатів, зокрема у підборі кадрів, незалежно від статі, але з урахуванням

професійних і особистісних якостей. Цей принцип дозволяє враховувати всі фактори, включаючи небажані обставини, для прийняття оптимальних управлінських рішень.

7. Принцип результативного партнерства акцентує на важливості співпраці між жінками та чоловіками в системі державного управління. Партнерство будується на довірі, професійності та повазі, а також на спільних правилах і прагненні досягати якісних результатів. Така співпраця передбачає рівноправний внесок кожної зі сторін у досягнення спільних цілей.

8. Принцип гуманізму виводить на перший план повагу до гідності особистості та її унікальності. У його основі лежить усвідомлення громадянської значущості кожної людини, що є необхідною умовою для демократичного розвитку суспільства. Гуманізм забезпечує взаємоповагу й захист прав кожного члена суспільства.

9. Принцип поєднання цінностей демократії із завданнями гендерної політики гарантує, що впровадження гендерної рівності базується на ключових демократичних цінностях, таких як свобода слова, право на самовизначення, соціальна відповідальність і громадянська активність. Це сприяє формуванню відкритого й відповідального суспільства.

Загалом, перелічені принципи формують комплексний підхід до реалізації гендерної політики в державному управлінні. Вони створюють умови для побудови справедливого суспільства, в якому кожен громадянин, незалежно від статі, має рівні можливості для розвитку, участі в суспільному житті та реалізації свого потенціалу.

## 2.3 Досвід сучасної України в забезпеченні гендерної рівності в публічному управлінні

Україна, як сучасна демократична держава, дотримується загально визнаного принципу забезпечення рівної участі чоловіків і жінок у політичному житті. Хоча кількість жінок у політиці поступово зростає, все ще зберігається помітна нерівність у доступі до політичних прав між чоловіками та жінками.

Державна гендерна політика спрямована на досягнення рівності між чоловіками та жінками у реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в рамках діяльності державних структур, політичних партій та суспільно-політичних об'єднань [30].

Ключовими аспектами цієї політики є цілеспрямоване розроблення планів і програм для реалізації гендерних стратегій, ухвалення законодавчих актів із гендерної рівності, проведення гендерної експертизи чинних нормативних документів, а також забезпечення державної та правової підтримки рівності статей [32].

Законодавство України, яке регулює соціальні та політичні відносини, орієнтоване на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для чоловіків і жінок, базуючись на міжнародних правових стандартах. Впровадження гендерної рівності в законодавчому полі є важливим елементом демократичного розвитку країни. Це підтверджується ухваленням низки важливих правових актів і рішень, які створюють правові механізми для досягнення гендерної рівності.

За даними Центральної виборчої комісії, результати місцевих виборів в Україні свідчать про поступове зростання представництва жінок у місцевих радах з моменту здобуття незалежності. Ця тенденція демонструє поступальний розвиток і впровадження принципів гендерної рівності в політичну сферу.

На виборах у 1994 р. жінки отримали 30,2 % мандатів у місцевих радах, що стало високим результатом на той час. У 2010 р. цей відсоток зріс на 16,6%. За

деякими даними, інформація є дещо необ'єктивною, адже надана статистика ЦВК не розділена по радах різного рівня.

В Указі Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» юридично забезпечуються:

“- узгодження і гармонізація національного законодавства з питань гендеру з міжнародним;

- законодавче визнання наявності в країні гендерної дискримінації в усіх сферах соціального життя і необхідності заборони її як явища, що стримує соціальний прогрес;

- виокремлене забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків як спеціальна сфера;

- визнання гендерної політики як державної і визначення її восьми напрямів;

- підкреслення ролі і значення забезпечення реальних можливостей для досягнення гендерної рівності;

- визначення механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: системи органів, установ і організацій, наділених повноваженнями щодо забезпечення рівних прав і можливостей статей;

- акцентування уваги на значенні утворення спеціалізованого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків й окреслення його компетенції;

- відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

- постановка питання про введення спеціальних тимчасових заходів з метою створення рівних можливостей для статей і просування гендерної рівності у специфічних сферах соціального життя, де виявляється дисбаланс щодо представленості жінок і чоловіків або нерівний статус осіб однієї із статей”.

14 липня 2015 р. було прийнято Закон України «Про місцеві вибори». Стаття 4 передбачає, що “представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів

у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30% загальної кількості кандидатів у виборчому списку”.

Досвід проведення місцевих виборів у 2015 році показав, що введення гендерних квот без введення санкцій за їх невиконання позбавлене сенсу, адже вони були дотримані в 61% списків до обласних рад, а загальний рівень представництва жінок в списках до обласних рад склав 29,6%.

Ведення гендерних квот спрямовано на забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній сфері. Це водночас відповідає нормам чинного законодавства України та міжнародним актам та угодам, що були ратифіковані Україною за весь період історичного розвитку.

Стаття 4 Закону України «Про місцеві вибори» від 14 липня 2015 р. передбачає, що “представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30% загальної кількості кандидатів у виборчому списку” [18]. В тому ж році проходили перші місцеві вибори, які мали дотримуватись цих квот.

За результатами місцевих виборів у 2015 році гендерні квоти дотримані в 61% (у 195 списках з 318) списків до обласних рад, а загальний рівень представництва жінок в списках до обласних рад складає 29,6 %. Таким чином, можна вважати що гендерні ініціативи спрацювали не повною мірою, адже не були передбачені санкції за їх невиконання. Така ж тенденція прослідковувалась і в 2014 р. під час парламентських виборів.

За результатами тих самих місцевих виборів 2015 року частка жінок у сільських радах становила 56%, у селищних радах — 46%; у районних радах — 24%; у міських радах — 29%, у 22 обласних радах — 15%. Найбільший рівень представництва жінок у Чернігівській міській раді — 33%, а серед обласних рад найбільший відсоток жінок спостерігається у Сумській обласній раді (22%).

Таким чином, в жодній обласній раді України не було подолано бар’єр у 30%, а законодавчу гендерну квоту було подолано лише в одній міській раді.

Восени 2020 року було проведено місцеві вибори. За даними попереднього аналізу місцевих виборів 25 жовтня 2020 року, проведеного Громадянською мережею ОПОРА [10], “64,1% відсотків обраних на місцевих виборах кандидатів є чоловіки, а 35,9% мандатів отримали жінки”. “Це при тому, що під час висування і балотування чоловіків було 55,5%, а жінок - 44,2%. Ця статистика демонструє, що з одного боку гендерна квота в процесі висунення була забезпечена, але вже на етапі голосування вона дещо зменшилася - до 35,9%”, - розповіла голова правління ОПОРИ Ольга Айвазовська.

Згідно з даними ОПОРИ, майже 28,2% обраних депутатів в обласних радах є жінками, в районних – 33,7%. Виходячи з цих даних, можна вважати, що завдання «До 2020 року забезпечити збільшення частки жінок серед депутатів обласних і місцевих рад до 30%» операційної цілі 3.3 Стратегії сталого розвитку України до 2030 року, є майже виконаним.

У Верховній Раді України існує міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості», яке займається питанням просування інтересів жінок. Основними завданнями діяльності даної МФО є: просування гендерної рівності, об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадянського сектору щодо просування прав та інтересів жінок, сприяння процесу адаптації законодавства України до законодавства ЄС.

З 2016 року при МФО «Рівні можливості» працює Громадська рада з Гендерних питань, головою якої є Лариса Кобелянська. В цій раді створено робочі групи за напрямками роботи: гендерна просвіта, політична участь жінок, безпека та миротворча діяльність, розширення прав і повноважень жінок в економічній сфері, ратифікація та виконання Стамбульської конвенції.

У дослідженні Центру Разумкова під назвою "Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України", гендерна проблематика розглядається з компаративістської (порівняльної) перспективи. Головною метою цього дослідження є вивчення гендерного ландшафту України та країн ЄС, а також

виявлення спільних і відмінних рис, структурних механізмів, що характеризують цю проблематику [25].

Дослідження охоплює широкий спектр питань. Зокрема, у представленій доповіді зосереджено увагу на ролі різних суспільних інститутів, таких як норми і закони, економічні структури (ринки та розподіл ресурсів) і сімейний інститут. Також досліджується вплив міжнародних індексів на статус жінок у всьому світі. У виданні також розглядаються гендерні аспекти політичного життя і проблема гендерного насильства в умовах конфлікту. Значна увага приділяється міжнародним нормам і стандартам, спрямованим на забезпечення гендерної рівності.

Україна досягла певних успіхів у зміцненні гендерної рівності та розширенні можливостей для жінок. Дослідження становища жінок на ринку праці в Україні та країнах ЄС свідчить, що гендерна нерівність в економічній сфері залишається актуальною як для Європейського Союзу, так і для України. Хоча вона не проявляється у відверто дискримінаційних формах, це підкреслює важливість розробки гендерної політики, спрямованої на подолання професійної сегрегації за статевою ознакою.

Збільшення присутності жінок на ринку праці, як в Україні, так і в країнах ЄС, не означає повне подолання дискримінації. Зайнятість жінок менш стійка - значна кількість жінок припиняє роботу після народження дітей [20].

За даним соціологічним дослідженням, при оцінці системи гендерного законодавства в Україні виділяються деякі позитивні аспекти. Серед них можна відзначити, що принцип рівності, включаючи рівність статей, закріплено в Конституції. Також існує окремий гендерний закон, який вперше визначив термін "гендерна рівність" і встановлює механізми забезпечення рівних прав та можливостей у різних сферах суспільного життя. Державним органам надано відповідні повноваження у цій області. Загалом гендерне законодавство України може бути охарактеризоване як гендерно збалансоване.

Інституційні механізми включають в себе установи, агентства та організації, які займаються впровадженням гендерної політики та контролем за її виконанням. Наприклад, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини займається питаннями захисту прав людини, зокрема прав жінок і гендерної рівності, а Міністерство соціальної політики України в свою чергу відповідає за гендерну політику на державному рівні, розробляє програми для підтримки рівності та захисту прав жінок. Громадські організації та міжнародні партнери надають технічну, консультаційну та фінансову підтримку для впровадження гендерної рівності у державних структурах.

Попри досягнуті успіхи, у сфері забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків залишаються ключові виклики:

- нестача політичної волі для впровадження гендерних реформ;
- відсутність стратегічного розуміння переваг гендерної політики;
- недооцінка важливості соціально-економічних і галузевих програм у зменшенні гендерних дисбалансів;
- проблеми декларативності та неузгодженості законодавчих норм.

У дослідженні підкреслюється значення гендерної рівності у порядку денному міжнародної спільноти. Міжнародні стандарти з прав жінок відіграють важливу роль, сприяючи гармонізації національного законодавства з міжнародними нормами, що, у свою чергу, стимулює зміни у політиці держав. Діяльність міжнародних організацій суттєво впливає на підвищення уваги урядів до потреб жінок і забезпечує їх активніше залучення до процесу ухвалення державних рішень [55].

Міжнародні організації відіграють ключову роль у формуванні політики гендерної рівності як на інституційному, так і на організаційному рівнях.

Результати соціологічного дослідження, проведеного експертами Центру Разумкова, свідчать про таке:

1. В Україні присутня гендерна нерівність, підтверджена фактами дискримінації щодо жінок.
2. Дискримінація носить прихований характер. Попри існування гендерної нерівності, її важко прямо пов'язати з відверто дискримінаційними проявами чи упередженим ставленням. Навпаки, до жінок часто ставляться співчутливо, що іноді маскує наявні проблеми.
3. Хоча проблеми дискримінації існують, вони не завжди сприймаються суспільством як актуальні. Як чоловіки, так і жінки визнають нижчий соціальний статус жінок, однак не розглядають це через призму гендерної нерівності. Подібні стереотипи серед обох статей зумовлюють відсутність відкритого конфлікту. У трудових відносинах патерналізм часто виступає заміною партнерських відносин, компенсуючи структурну нерівність [25].

Досягнення гендерної рівності є не кінцевою метою, а важливою умовою сталого розвитку суспільства. Тому особливу увагу слід приділити вирішенню проблем дискримінації, як явної, так і прихованої, у сферах, де жінки стикаються з обмеженнями. Необхідно розробляти спеціальні заходи, які забезпечать рівні можливості для чоловіків і жінок [18].

Інституційні механізми працюють через координацію діяльності різних органів влади, розробку та впровадження програм підтримки гендерної рівності, а також через моніторинг ситуації з гендерною рівністю в країні.

Освітні механізми спрямовані на формування гендерної обізнаності та розуміння важливості рівності з раннього віку. Інтеграція гендерної освіти в шкільні та університетські програми, а також організація тренінгів для державних службовців сприяють зміні стереотипних уявлень про гендерні ролі. Залучення молоді до таких програм допомагає формувати покоління, яке не буде обмежене упередженими поглядами щодо статей. Однак впровадження гендерної освіти на всіх рівнях освіти залишається проблемою, адже традиційні підходи в педагогіці та опір новим ідеям уповільнюють цей процес.

Інформаційно-просвітницькі механізми є надзвичайно важливими для зміни суспільного сприйняття ролей жінок і чоловіків. Інформаційні кампанії у ЗМІ та соціальних мережах націлені на популяризацію прикладів успішних жінок у політиці, бізнесі та інших сферах. Завдяки цьому в суспільстві формується більш позитивний образ жінки-лідерки, що може мотивувати інших жінок до участі в суспільному житті та змінює уявлення про "традиційні" ролі чоловіків і жінок. Проте ефективність цих кампаній іноді обмежується стійкістю стереотипів, які важко подолати навіть через масове інформування.

Організаційні механізми сприяють забезпеченню гендерної рівності безпосередньо всередині організацій і державних установ. Наприклад, гендерний аудит допомагає оцінити рівень гендерної чутливості установи, а впровадження квот на керівних посадах сприяє залученню жінок до прийняття рішень. Проте багато організацій не мають чітких регламентів щодо гендерної політики, і часто гендерні квоти виконуються формально, без надання реальної можливості для впливу жінок на процеси прийняття рішень.

Соціально-культурні механізми мають на меті змінити загальний культурний контекст, у якому закріплені гендерні ролі. Наприклад, залучення чоловіків до підтримки гендерної рівності сприяє створенню інклюзивного суспільства, де кожен громадянин має рівні можливості. Культурні заходи, соціальні форуми та обговорення у форматі круглих столів можуть допомогти сформувати нове сприйняття ролей жінок і чоловіків, подолати стереотипи та заохотити до відкритого діалогу про гендерні питання.

Таким чином, аналіз механізмів забезпечення гендерної рівності свідчить про те, що кожен із них відіграє свою унікальну роль. Однак успіх забезпечення рівності в публічному управлінні можливий лише за умови злагодженості цих механізмів, а також належного моніторингу їх виконання. Лише комплексний підхід до реалізації гендерної політики може допомогти досягти сталих змін і забезпечити справжню рівність можливостей для всіх громадян України.

## Висновки до розділу 2

Гендерні квоти — це механізм, який забезпечує представництво жінок у владних структурах, передбачаючи виділення за законодавством певної частини, наприклад, депутатських мандатів у парламенті, для обрання жінок.

Основна мета квот — створити рівні умови для жінок і чоловіків, подолати гендерний дисбаланс і підвищити участь жінок у процесах ухвалення рішень. В умовах, коли жінки стикаються з багатьма перешкодами — від стереотипів у суспільстві до обмеженого доступу до ресурсів, квоти стають ефективним інструментом для швидкого вирішення цих проблем.

Правове забезпечення гендерної рівності є важливою складовою демократичного розвитку України. Це підтверджується ухваленням низки правових документів, що створюють механізми та запроваджують закони і рішення, спрямовані на забезпечення гендерної рівності.

Механізми забезпечення гендерної рівності в публічному управлінні реалізуються через правові акти, інституції, фінансування, освіту та інформаційну діяльність. Ефективна реалізація цих механізмів вимагає злагодженої роботи державних органів, громадськості та міжнародних партнерів, а також комплексного підходу, який охоплює всі рівні суспільства.

Гендерні квоти є потужним інструментом для подолання гендерної нерівності та забезпечення рівних можливостей у публічному управлінні. Вони дозволяють вирівняти дисбаланс, сприяють різноманітності у прийнятті рішень і створюють позитивні приклади для суспільства. Однак квоти повинні супроводжуватися іншими заходами, такими як моніторинг виконання та впровадження, освіта та боротьба зі стереотипами, щоб забезпечити реальну, а не формальну рівність.

Аналіз механізмів забезпечення гендерної рівності свідчить про те, що кожен із них відіграє свою унікальну роль. Однак успіх забезпечення рівності в публічному управлінні можливий лише за умови злагодженості цих механізмів, а

також належного моніторингу їх виконання. Лише комплексний підхід до реалізації гендерної політики може допомогти досягти сталих змін і забезпечити справжню рівність можливостей для всіх громадян України.

## РОЗДІЛ 3

### ПРОБЛЕМАТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

#### 3.1 Причини і наслідки гендерних розривів в публічному управлінні та в суспільстві

Реалізація механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні стикається з багатьма проблемами та викликами, які впливають на темпи і якість впровадження змін. Незважаючи на певний прогрес, існує ряд факторів, які перешкоджають ефективному забезпеченню гендерної рівності у сферах публічного управління, політики, економіки та суспільного життя. Незважаючи на досягнення останніх років, в Україні досі зберігаються гендерні стереотипи, які обмежують можливості жінок для участі в політичному та суспільному житті.

Гендерні стереотипи — це глибоко вкорінені переконання та уявлення про ролі, якості та поведінку чоловіків і жінок, які часто призводять до упереджень та обмежують можливості кожної зі статей. Наприклад, чоловіки частіше розглядаються як більш компетентні для прийняття «важливих» рішень, особливо у сферах, пов'язаних з безпекою, обороною та фінансами. Суспільство поволі відходить від цих стереотипів, але досі є стійкий розрив у сприйнятті ролі жінок у владі. Подолання цих стереотипів через впровадження гендерної рівності є актуальним завданням для України на шляху до європейської інтеграції [35].

Гендерні розриви в публічному управлінні та суспільстві виникають через комплекс історичних, соціальних, економічних і культурних причин, які глибоко впливають на розвиток суспільства та ефективність його управлінських систем. Ці розриви характеризуються нерівним представництвом жінок і чоловіків у владі, обмеженням доступу жінок до прийняття рішень, дискримінацією на ринку праці, а також стереотипами, які впливають на кар'єрний розвиток і самореалізацію.

На початку ХХ століття в Україні відбулося поживлення жіночого руху: активно видавалися жіночі газети й журнали, стрімко розвивалися жіночі організації. Однак у цей період між прибічниками ліберальних та марксистських ідей точилися суперечки. Ліберали виступали за емансипацію жінок і моральне оновлення суспільства, тоді як марксистки розглядали ці ідеї як прояв "буржуазного фемінізму". Вони пропонували замінити термін "емансипація" на "жіноче питання", а поняття "жіноча особистість" — на "жіночі маси" [8].

За радянської влади жінкам було надано повний обсяг юридичних прав, проте діяльність незалежних жіночих організацій заборонили. Натомість створили жіночі відділи при державних органах, які займаються залученням жінок із робітничих і селянських верств до трудових процесів. Це призвело до втрати індивідуальності та нехтування соціокультурними відмінностями між статями.

Водночас, попри чисельність жіночих організацій, в українській культурі не сформувалася стійка феміністична традиція. У суспільстві переважали інтереси нації загалом, а питання прав жінок залишалося другорядним порівняно з боротьбою за незалежність України. Символіка жіночого руху значною мірою формувалася під впливом традицій українського націоналізму, який зображав жінку переважно через страждальні мотиви.

Історичні передумови відіграли ключову роль у формуванні гендерної нерівності, адже з давніх часів жінки перебували у підлеглому становищі. Однак ступінь цього пригнічення змінювався залежно від епохи. Поняття, які сьогодні є звичними — освіта для жінок, вільний вибір професії чи діяльності, рівноправність із іншими членами суспільства — колись були фактично недопустимими. З часом ці обмеження поступово почали змінюватися, однак процес зрівняння прав чоловіків і жінок був складним і супроводжувався численними випробуваннями.

У сучасному світі дотримання принципів гендерної рівності є критично важливим для демократизації суспільства. Гендерна рівність є основою забезпечення рівних можливостей для всіх. Демократичне суспільство має гарантувати однакові можливості для чоловіків і жінок у всіх сферах життя —

громадській, політичній, соціальній. Проблема гендерної дискримінації, незалежно від того, чи йдеться про публічну чи приватну сферу, або про інститути, такі як сім'я чи політика, повинна вирішуватися на державному рівні.

Для ефективного регулювання гендерних відносин в Україні важливо надавати пріоритет гендерній рівності, запобігати дискримінації за ознакою статі, забезпечувати рівну участь чоловіків і жінок у прийнятті важливих рішень, а також створювати умови для поєднання професійного й сімейного життя. Це відкриває нові можливості для розвитку суспільства та підвищить рівень добробуту кожного його члена.

Боротьба проти дискримінації та нерівності породила революційний рух — фемінізм, спрямований на захист прав і забезпечення справедливого ставлення до всіх.

Цей рух націлений на встановлення свободи та незалежності кожної особи у виборі своєї діяльності та можливості повної реалізації себе у різних сферах життя. Він також спрямований на усунення будь-якої форми дискримінації. За даними соціологічних досліджень, саме українська молодь останнім часом позбувається від гендерних стереотипів, упереджень та догматичних поглядів. У 2004 році був помітний процес зміни гендерних характеристик, наприклад, в тому, що жінки все частіше приймали лідерські ролі в сім'ї та суспільстві, на відміну від чоловіків. Масштабне дослідження, яке було 26 проведено Міністерством соціальної політики, під назвою "Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства щодо жінок" в 2018 році, де було опитано 1520 українських чоловіків у віці від 18 до 59 років у всіх регіонах, крім АР Крим, виявило, що серед українських чоловіків існує толерантне ставлення до гендерних стереотипів [36]. Згідно з результатами масштабного дослідження рівня гендерних стереотипів серед українських чоловіків, проведеного Міністерством соціальної політики у 2018 році, в якому було опитано 1520 українських чоловіків віком від 18 до 59 років у всіх регіонах, крім АР Крим, було виявлено, що серед українських чоловіків залишаються поширені гендерні стереотипи. Наприклад, деякі дорослі

українці все ще сприймають хатню роботу як жіночу обов'язковість, а також вважають, що від жінки очікують покори, лагідності та емоційного обслуговування. Крім того, деякі чоловіки виправдовують насильство до жінок у разі зради у подружніх стосунках [36]. Згідно з проведеними дослідженнями, українські чоловіки у всіх регіонах країни, за винятком АР Крим, де дослідження не проводилося, розглядають хатню неоплачувану роботу, таку як прибирання, підтримка належного стану оселі, догляд за одягом (прання, прасування, ремонт), закупки продуктів та санітарних засобів, а також кулінарний процес та оплата комунальних послуг, як "жіночу". В той же час, чоловіки витрачають на ці роботи вдвічі менше часу, ніж жінки: від 12 годин (у великих містах) до 15 годин (у сільській місцевості) на тиждень, в той час як жінки в середньому відвідують побут від 27 годин (у великих містах) до 30 годин (у сільській місцевості) на тиждень [35].

Наслідки гендерних розривів у публічному управлінні є багатограними і мають як безпосередній вплив на ефективність роботи державних органів, так і довгострокові наслідки для суспільства загалом. Ці розриви позначаються не лише на якості прийнятих рішень, але й на рівні довіри до державних інституцій, економічному розвитку та соціальній стабільності. Аналіз цих наслідків дозволяє зрозуміти, чому важливо працювати над усуненням гендерної нерівності.

Одним із найпомітніших наслідків є зниження ефективності та інклюзивності управлінських рішень. Коли в структурах публічного управління домінує одна стать, це призводить до однобічного підходу до формування політик і програм. Наприклад, недостатнє представництво жінок у політичних і адміністративних органах може зменшувати увагу до питань, які найбільше стосуються жінок, таких як соціальний захист, рівність у доступі до ресурсів, підтримка сімей із дітьми чи протидія гендерному насильству. Водночас, не представленість чоловіків у соціальних секторах може обмежувати розгляд питань, які впливають на їхню якість життя, наприклад, доступ до психологічної підтримки чи подолання стереотипів у професійній діяльності [4].

Гендерні розриви також впливають на сприйняття державних органів і довіру громадян до них. Якщо громадяни бачать, що державні установи не забезпечують рівних можливостей для всіх, це формує уявлення про несправедливість системи. Недостатня репрезентація жінок чи чоловіків у державних органах управління може створювати відчуття, що певна частина населення залишається не почутою, а її інтереси не враховуються. Це, своєю чергою, знижує легітимність прийнятих рішень і підриває демократичний процес.

На економічному рівні гендерні розриви в управлінні призводять до неефективного використання людського потенціалу. Коли жінки або чоловіки мають обмежений доступ до керівних посад через стереотипи чи дискримінаційні практики, це означає, що суспільство втрачає важливі ідеї, таланти та перспективи. Наприклад, численні дослідження показують, що команди, які включають як чоловіків, так і жінок, демонструють вищу продуктивність і приймають більш зважені рішення. Недопущення жінок до вищих посад у публічному управлінні також призводить до зниження конкуренції, що може негативно вплинути на якість роботи державних установ.

Соціальні наслідки гендерних розривів також є значними. Нерівність у публічному управлінні закріплює гендерні стереотипи у суспільстві, створюючи враження, що певні посади чи ролі є «непридатними» для жінок або чоловіків. Це обмежує вибір молодого покоління, яке зростає у суспільстві, де нерівність сприймається як норма. Дівчата можуть бути менш схильними обирати професії у сфері управління чи політики, оскільки не бачать прикладів успішних жінок у цих сферах. Аналогічно, хлопці можуть уникати сфер, пов'язаних із соціальною чи освітньою роботою, через страх порушити гендерні очікування [35].

Гендерні розриви у публічному управлінні також створюють перешкоди для побудови більш інклюзивного суспільства. Коли одна стать переважає в управлінні, рішення, які приймаються, можуть не враховувати реальність і потреби всієї спільноти. Це особливо важливо в умовах криз, таких як економічна нестабільність чи військовий конфлікт, коли роль жінок і чоловіків у відновленні

суспільства є однаково важливою. Відсутність гендерного балансу в управлінні може зменшувати ефективність таких процесів і створювати додаткові виклики для вирішення проблем.

Ще одним важливим наслідком є загострення проблеми гендерної нерівності в інших сферах. Коли у публічному управлінні спостерігається значний дисбаланс, це впливає на політику в галузях освіти, охорони здоров'я, економіки, де також можуть зберігатися нерівні умови для жінок і чоловіків. Наприклад, якщо у державних органах немає чутливості до гендерних питань, реформи в цих галузях можуть ігнорувати потреби певних груп населення, що поглиблює вже існуючі розриви.

Психологічні наслідки гендерних розривів у публічному управлінні також є важливими. Вони створюють середовище, де жінки або чоловіки можуть відчувати себе менш цінними або недооціненими. Це підриває мотивацію до кар'єрного зростання, а також знижує загальну задоволеність життям. Нерідко це призводить до того, що талановиті люди залишають державний сектор, шукаючи більш рівноправні умови в приватному секторі або за кордоном.

Таким чином, гендерні розриви в публічному управлінні мають комплексний вплив, що зачіпає як ефективність управління, так і соціальну, економічну та політичну стабільність суспільства. Подолання цих розривів є необхідною умовою для забезпечення сталого розвитку, демократії та рівності можливостей для всіх громадян. Це не лише питання справедливості, але й інструмент для покращення якості управління та підвищення добробуту суспільства загалом.

### 3.2 Стереотипи як деструктивне для забезпечення гендерної рівності явище

Стереотипи є одним із найбільш деструктивних чинників, які перешкоджають забезпеченню гендерної рівності. Вони формуються під впливом історичних, культурних, соціальних та релігійних чинників і закріплюють у суспільстві уявлення про «належну» роль чоловіків і жінок у різних сферах життя. Такі уявлення обмежують можливості самореалізації людей і створюють бар'єри для досягнення справжньої рівності.

Суть гендерних стереотипів полягає в упередженому і часто неправильному сприйнятті здібностей і якостей людей залежно від їхньої статі. Наприклад, жінок часто розглядають як більш емоційних, менш здатних до прийняття важливих рішень або неготових до роботи в умовах стресу. Чоловіків, у свою чергу, стереотипно сприймають як сильних, раціональних і призначених для керівних посад. Такі узагальнення не тільки ігнорують індивідуальні особливості людей, але й формують упередження, які впливають на доступ до освіти, кар'єрного зростання, участі в політичному житті та суспільному впливі.

Гендерні стереотипи в публічному управлінні є глибоко вкоріненою проблемою, яка впливає на всі аспекти діяльності органів влади, починаючи від формування кадрового складу і закінчуючи прийняттям рішень. Ці стереотипи формуються під впливом культурних, соціальних, історичних і економічних факторів і виступають суттєвим бар'єром на шляху до забезпечення рівності між чоловіками та жінками в управлінській сфері [4].

Суть гендерних стереотипів полягає в тому, що вони встановлюють певні очікування щодо ролей, поведінки та можливостей чоловіків і жінок, ґрунтуючись виключно на їхній статі. У публічному управлінні ці стереотипи проявляються в уявленнях про те, які посади «підходять» чоловікам чи жінкам, у стійкій недовірі до компетенції жінок на керівних посадах та у встановленні формальних чи неформальних бар'єрів для їхнього кар'єрного зростання. Наприклад, чоловіків часто розглядають як природних лідерів, здатних ухвалювати стратегічні рішення,

тоді як жінки вважаються більш придатними для виконання адміністративних або допоміжних функцій. Ці уявлення обмежують можливості для самореалізації та розвитку, створюючи ситуацію, коли таланти та здібності жінок залишаються недооціненими.

Історично публічне управління, як і політика загалом, довгий час вважалося «чоловічою» сферою діяльності. Це було пов'язано з традиційними уявленнями про роль жінок у суспільстві, які зосереджувалися на сім'ї, догляді за дітьми та домашньому господарстві. Чоловіки, у свою чергу, сприймалися як головні «годувальники» і лідери, відповідальні за прийняття рішень і управління суспільством. Незважаючи на зміни, які відбулися у світовій практиці та в українському суспільстві за останнє століття, ці стереотипи продовжують впливати на сприйняття ролей жінок і чоловіків.

У публічному управлінні гендерні стереотипи часто формують невидимі бар'єри, які перешкоджають жінкам отримувати керівні посади. Одним із найбільш поширених проявів цього є явище «скляної стелі», коли жінки не можуть піднятися вище певного рівня у своїй кар'єрі, навіть якщо мають необхідну кваліфікацію, досвід і компетенції. Ця ситуація зумовлена не лише прямою дискримінацією, але й глибоко вкоріненими уявленнями про те, що жінки нібито менш здатні до лідерства або не готові брати на себе відповідальність за прийняття важливих рішень [17].

Ще однією поширеною проблемою є «подвійні стандарти» щодо оцінки роботи чоловіків і жінок у публічному управлінні. Жінки часто повинні докладати більше зусиль, щоб довести свою компетентність, і стикаються з підвищеними очікуваннями щодо їхньої професійної поведінки. Водночас будь-які помилки жінок на керівних посадах зазвичай сприймаються як підтвердження їхньої «непридатності» до управлінської діяльності, тоді як помилки чоловіків частіше розглядаються як окремі випадки, які не впливають на загальне сприйняття їхньої компетентності.

Гендерні стереотипи впливають не лише на жінок, але й на чоловіків, формуючи обмеження у їхньому виборі. У публічному управлінні чоловіки, які обирають «нетрадиційні» для своєї статі ролі, наприклад працюють у соціальних або гуманітарних відділах, часто стикаються з упередженнями з боку колег і суспільства. Це обмежує їхню свободу самореалізації та звужує спектр їхньої професійної діяльності [18].

Важливою проблемою, пов'язаною з гендерними стереотипами, є низький рівень представництва жінок у політичних і управлінських структурах. Незважаючи на існування гендерних квот, спрямованих на підвищення участі жінок у прийнятті рішень, жінки все ще залишаються менш представленими на найвищих рівнях управління. Це пов'язано з низкою факторів, включаючи стереотипи про «чоловічі» і «жіночі» ролі, відсутність мереж підтримки для жінок та обмеження у доступі до ресурсів і можливостей.

Одним із найбільш негативних наслідків гендерних стереотипів у публічному управлінні є те, що вони обмежують ефективність управлінських рішень. Однобічний підхід до формування політик, який не враховує потреби та перспективи обох статей, призводить до нерівномірного розподілу ресурсів і зменшує довіру до органів влади. Наприклад, недостатнє представництво жінок у процесі прийняття рішень може зменшувати увагу до питань соціального захисту, охорони здоров'я чи освіти, які традиційно вважаються «жіночими».

Подолання гендерних стереотипів у публічному управлінні потребує системного підходу, який включає освітні ініціативи, інформаційно-просвітницькі кампанії, розробку нових політик і зміну суспільних норм. Зокрема, важливу роль відіграє формування гендерної обізнаності серед державних службовців і підготовка лідерів, які готові впроваджувати гендерно-чутливі практики у своїй роботі.

Одним із ключових завдань є також розробка механізмів, які забезпечують рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів, освіти та можливостей кар'єрного зростання. Запровадження гендерного аналізу та гендерного бюджетування у

діяльність державних органів дозволяє враховувати реальні потреби різних соціальних груп і сприяє побудові справедливішого суспільства [35].

Загалом, гендерні стереотипи в публічному управлінні залишаються серйозною перешкодою на шляху до рівності та ефективності. Їх подолання є важливим не лише для жінок, але й для всієї системи управління, яка виграє від більш інклюзивного і збалансованого підходу до роботи. Лише через усунення стереотипів і створення рівних можливостей можна досягти справжньої паритетної демократії, яка враховує інтереси всіх громадян.

Одним із найбільших проявів стереотипів є нерівномірний розподіл професій. У суспільстві існує поділ на «жіночі» професії (наприклад, освіта, соціальна робота, медицина) та «чоловічі» (технології, інженерія, безпека, управління). Це обмежує вибір молоді та сприяє збереженню гендерного дисбалансу в багатьох галузях. Жінки, які обирають «нетипові» професії, часто стикаються з упередженнями та сумнівами у своїх компетенціях.

У публічному управлінні стереотипи створюють значні перешкоди для жінок. Їхню участь у політиці або на керівних посадах часто знецінюють, стверджуючи, що вони недостатньо компетентні або не можуть поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками. Це призводить до ситуації, коли навіть талановиті жінки відмовляються від участі в публічному житті через страх дискримінації або тиск з боку суспільства.

Для чоловіків стереотипи також мають деструктивний характер. Вони обмежують їхню свободу вибору, змушуючи відповідати очікуванням суспільства щодо ролі «захисника» і «головного годувальника». Чоловіки, які обирають професії в соціальній сфері чи прагнуть більше часу приділяти родині, можуть стикатися з осудом і нерозумінням [4].

Стереотипи підтримують і легітимізують дискримінацію. Вони створюють середовище, де гендерні розриви в заробітній платі, доступі до освіти чи політичного представництва стають «нормою». Крім того, вони ускладнюють боротьбу з такими явищами, як домашнє насильство, сексуальні домагання та

гендерна дискримінація на робочому місці, оскільки підтримують уявлення про те, що такі проблеми є другорядними або «невід'ємною частиною життя».

Стереотипи також мають глибокий психологічний вплив. Вони знижують самооцінку, особливо у жінок, і обмежують їхню віру у власні сили. Чоловіки, які стикаються з очікуванням відповідати «традиційній» ролі, можуть зазнавати емоційного виснаження та уникати звернення за допомогою в кризових ситуаціях, що посилює проблему гендерної нерівності.

Для забезпечення гендерної рівності необхідно боротися зі стереотипами на всіх рівнях. Це включає освітні програми, які формують у молоді критичне мислення та розуміння цінності різноманітності. Інформаційно-просвітницькі кампанії у ЗМІ повинні пропагувати позитивні приклади чоловіків і жінок у нетипових ролях. Важливу роль відіграє також формування гендерно чутливої політики, яка враховує реальні потреби й проблеми обох статей [35].

Стереотипи не тільки обмежують індивідуальні можливості, але й уповільнюють розвиток суспільства. Подолання цих упереджень є ключовим кроком до побудови справедливого, інклюзивного й прогресивного суспільства, де кожен має рівні права й можливості для реалізації свого потенціалу.

Гендерна нерівність у публічному управлінні є складною проблемою, зумовленою низкою факторів. Серед основних причин можна виділити такі:

1. Стереотипи щодо ролей чоловіків і жінок. Соціальні стереотипи — це спрощені та узагальнені уявлення про соціальні явища, які мають значну стійкість. У суспільній свідомості гендерні стереотипи функціонують як стандартизовані уявлення про те, які моделі поведінки та риси характеру відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче». У багатьох культурах існує поширене переконання, що політика та публічне управління є "чоловічою справою".

Гендерні стереотипи відображають уявлення про місце, роль і значення чоловіків і жінок у суспільстві та родині. Їх можна розглядати як упереджені уявлення або соціальні установки, що мають негативний та викривлений зміст. Ці стереотипи диктують норми статевоспецифічної поведінки, і тому виникає

упереджене ставлення до тих, хто, на думку суспільства, порушує традиційні гендерні ролі.

Наприклад, існують добре відомі упередження щодо жінок у політиці, науці, або за кермом автомобіля, що лише підсилює дискримінацію в різних сферах життя.

У суспільній свідомості існують статево-диференціюючі практики, які формують гендерні стереотипи, що впливають на поведінку людей. Гендерні стереотипи складаються з трьох компонентів: когнітивного - неправдивих уявлень про чоловіків та жінок, афективного - відчуття неприйнятності, приниження та відрази, та поведінкового - негативної поведінки, спрямованої на членів певної соціальної групи через їх стать.

2. Недостатня підтримка жінок: жінки часто не отримують достатньої підтримки від своїх родин, друзів та колег, щоб займатися політикою та публічним управлінням. Вони можуть стикатися з негативними стереотипами та дискримінацією, що ускладнює їхню участь у політиці.

3. Нестача доступу до ресурсів: жінки в різних країнах можуть мати менше доступу до фінансових, освітніх та інших ресурсів, необхідних для успішної політичної кар'єри.

4. Недостатня представленість жінок у політичних партіях: багато політичних партій мають недостатню кількість жінок серед своїх членів та лідерів. Це може призводити до того, що жінки не мають достатньої підтримки від своєї партії для зайняття важливих посад у уряді.

Це лише декілька з причин гендерної нерівності в публічному управлінні та адмініструванні. Для розв'язання цієї проблеми потрібно вживати комплексних заходів, які будуть спрямовані на підтримку жінок у політиці та державному управлінні та зменшення стереотипів щодо їхньої ролі в та публічному управлінні.

### **3.3 Шляхи подолання гендерних розривів в публічному управлінні та адмініструванні**

Створення гендерно-чутливої системи державного управління вимагає всебічного підходу, який передбачає підготовку висококваліфікованих державних службовців середньої ланки, з урахуванням пропорційного представництва чоловіків і жінок. Ця категорія службовців є основою кадрового резерву, що формує майбутніх лідерів, здатних займати вищі державні посади. Особливу увагу варто приділити жінкам дітородного віку, які мають досвід і потенціал для керівної діяльності. Їхня підготовка на високі державні посади повинна включати заходи, спрямовані на моніторинг і підтримку їхньої професійної самореалізації, особливо для тих, хто прагне подолати існуючі бар'єри кар'єрного зростання.

Водночас важливим є усунення стереотипів і традиційних уявлень, що жінки неспроможні досягати успіху на найвищих керівних посадах. Одним із ключових завдань у цьому напрямі є підвищення самооцінки жінок через низку структурних, функціональних і виховних заходів. Наприклад, створення банків кадрової інформації, що відображають потребу в жінках на керівних посадах, особливо в умовах гендерного квотування, може допомогти зруйнувати упередження та створити відчуття важливості праці жінок у державному секторі.

Фінансування та розвиток спеціалізованих навчальних програм для підготовки жінок на керівні посади сприяють формуванню їхньої впевненості та професійної компетентності. Такі програми повинні включати практичну діяльність, наприклад стажування, часткову участь у підготовці документів чи виконання завдань у гнучких умовах, наприклад із можливістю працювати вдома. Це особливо важливо для жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками.

Прискорення кар'єрного просування жінок, які вже мають управлінські навички, але тимчасово були змушені припинити державну службу через сімейні обставини, також є важливим аспектом гендерно-чутливої політики. Для таких

жінок необхідно розробити гнучкі та нетрадиційні підходи, які дозволяють підтримувати їхній професійний зв'язок із робочим колективом і забезпечують умови для повернення до активної державної служби.

Окрему увагу слід приділити створенню умов для поєднання материнських обов'язків із навчанням або підвищенням кваліфікації. Це може включати стажування, дистанційне навчання або інші форми самопідготовки, які допоможуть жінкам залишатися конкурентоспроможними на ринку праці. Заохочення жінок, які займаються дослідницькою діяльністю, та розвиток фондів підтримки таких ініціатив дозволить розширити участь жінок у вирішенні соціально значущих питань.

Крім того, популяризація прикладів успішних жінок, які займають провідні посади в державному управлінні, через засоби масової інформації може стати потужним стимулом для інших жінок. Це сприятиме зміні суспільного уявлення про роль жінок у політиці та управлінні.

Особливо важливим є уникнення упереджень за віком або статтю при прийнятті рішень про призначення на посади чи підвищення по службі. Кожна кандидатура повинна оцінюватися виключно за професійними критеріями, а відхилення має супроводжуватися роз'ясненням причин і наданням прозорих критеріїв відбору. Такий підхід гарантує справедливість і прозорість процесів, зміцнюючи довіру до державної служби.

Таким чином, комплексний підхід до підготовки, підтримки та просування жінок на вищі державні посади сприятиме не лише усуненню гендерної дискримінації, але й формуванню ефективної, інклюзивної та сучасної системи державного управління.

Для зменшення впливу гендерних стереотипів важливо впроваджувати освітні та інформаційні кампанії, які підвищують обізнаність суспільства про цінність різноманітності. Підтримка жінок у лідерських ролях, гендерні квоти на виборах, тренінги з лідерства та кар'єрного зростання для жінок — все це сприяє

подоланню стереотипів. Важливим кроком також є поширення прикладів успішних жінок-лідерок та висвітлення їхніх досягнень.

Подолання гендерних стереотипів є необхідним для того, щоб забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків у публічному управлінні та інших сферах, що, у свою чергу, сприятиме соціальній справедливості та розвитку демократичного суспільства.

Зміна суспільного сприйняття гендерних ролей є важливим аспектом у подоланні гендерних розривів. У цьому допомагають інформаційні кампанії, які борються з гендерними стереотипами та популяризують позитивні приклади жінок у владі. Проведення таких кампаній через телебачення, соціальні мережі, освітні заклади та ЗМІ допомагає формувати більш відкриті та рівноправні погляди у суспільстві. Наприклад, можна висвітлювати історії успішних жінок у політиці та управлінні, щоб показати, що вони можуть бути ефективними лідерами.

Засоби масової інформації та соціальні мережі мають величезний вплив на формування суспільної думки. Висвітлення успіхів жінок у політиці, бізнесі, науці, а також чоловіків у сферах, традиційно вважаних «жіночими», сприятиме зміні уявлень і формуванню нового покоління, вільного від упереджень. Крім того, важливо, щоб реклама, кінофільми й телешоу відображали реалістичні й різноманітні моделі поведінки, які не підкріплюють гендерні стереотипи.

Законодавство відіграє вирішальну роль у забезпеченні рівних можливостей і боротьбі з дискримінацією. Запровадження жорстких норм щодо гендерної рівності, створення механізмів захисту від дискримінації та сексуальних домагань, а також регулярний гендерний аудит у державних і приватних установах сприяють зміні ситуації. Наприклад, обов'язкові гендерні квоти в політиці чи бізнесі допомагають долати структурні бар'єри й надають жінкам можливість впливати на важливі рішення, які стосуються всього суспільства.

Громадянське суспільство відіграє ключову роль у боротьбі зі стереотипами. Громадські організації, активісти й експерти можуть реалізовувати проекти, спрямовані на підвищення обізнаності, проведення тренінгів і просвітницьких

кампаній. Наприклад, ініціативи, які навчають жінок лідерських навичок або підтримують чоловіків у їхньому виборі нетрадиційних ролей, сприяють побудові більш рівноправного суспільства.

Зміна культурного контексту також має велике значення. Суспільство повинно переосмислити свої цінності, спираючись на принципи поваги до різноманітності та рівності. У цьому процесі важливим є залучення як жінок, так і чоловіків, адже гендерна рівність приносить користь усім. Чоловіки, які підтримують ідею рівності, мають більше можливостей розвиватися у сферах, які раніше вважалися нехарактерними для них, а жінки, звільнені від упереджень, отримують доступ до ролей, які раніше були для них недосяжними.

Загалом, подолання стереотипів є довготривалим процесом, який потребує зусиль усіх членів суспільства. Це не лише питання соціальної справедливості, але й важливий фактор сталого розвитку. У суспільствах, де переважає рівність, забезпечується більш ефективне використання людського потенціалу, підвищується рівень довіри, зменшується соціальна напруга та створюються сприятливі умови для прогресу в усіх сферах життя.

Для багатьох жінок одним із головних бар'єрів у кар'єрному зростанні є відсутність умов, які дозволяють поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками. Важливим кроком є запровадження більш гнучких графіків роботи, можливостей віддаленої роботи та доступу до дитячих установ. Наприклад, державні установи можуть запроваджувати політики гнучкого графіку або підтримувати молодих батьків, створюючи дитячі кімнати при офісах. Це дозволить залучити більше жінок до управління і зменшити гендерний розрив.

Подолання гендерних розривів у публічному управлінні потребує зусиль на всіх рівнях — від державної політики та законодавчих змін до реформування суспільного сприйняття і створення рівних умов для чоловіків та жінок. Лише комплексний підхід дозволить досягти реальних змін і забезпечити, щоб кожен мав рівні можливості для участі у прийнятті важливих для суспільства рішень. Одним із ключових кроків є реформа системи освіти. Шкільні програми повинні бути

переглянути таким чином, щоб усунути будь-які елементи, що підтримують гендерну нерівність або сприяють закріпленню стереотипів. Учням потрібно пропонувати знання та приклади, які показують, що жінки й чоловіки можуть бути однаково успішними в будь-якій сфері, а їхній вибір професії чи ролі в суспільстві не обмежується статевими ознаками.

Інформаційно-просвітницькі кампанії сприяють зміні суспільних уявлень про роль жінок і чоловіків, популяризуючи ідею рівних можливостей. Також зростає кількість жінок у бізнесі, політиці, Збройних силах України та інших сферах, які раніше вважались «чоловічими».

Освіта грає вирішальну роль у формуванні гендерної рівності. Важливо, щоб навчальні заклади, зокрема ті, які готують державних службовців, інтегрували теми гендерної рівності та недискримінації у свої програми. Це сприятиме формуванню майбутніх лідерів, які матимуть чітке розуміння значущості рівноправного суспільства. Також доцільно створювати програми для підвищення кваліфікації державних службовців, які б включали в себе елементи про гендерну чутливість, боротьбу з упередженнями та управління різноманіттям.

Україна має великий потенціал для подальшого розвитку гендерної рівності. Це залежить від системної роботи з подолання стереотипів, зміцнення інституційної бази, впровадження нових законодавчих ініціатив і залучення громадянського суспільства. Гендерна рівність є не лише питанням справедливості, а й ключовим фактором для соціального прогресу та демократичного розвитку країни.

Варто зазначити, що рівень гендерного розвитку, досягнутий у певний період, не є сталим і підлягає змінам під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх соціально-економічних і політичних факторів. Ці чинники можуть мати як обмежувальний, так і підтримуючий або стимулюючий вплив на збереження та підвищення цього рівня. Таким чином, для забезпечення гендерного розвитку державі необхідно постійно вживати заходів, спрямованих на подолання існуючих обмежень.

Гендерна політика в системі державної служби України має бути спрямована на забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень. Це сприятиме формуванню сучасного підходу до ролі жінки у публічному управлінні, що, своєю чергою, стане важливим кроком до утвердження гендерної рівності. Нинішня ситуація в Україні вимагає не лише ефективного впровадження вже прийнятих нормативно-правових актів, але й розробки нових законодавчих ініціатив, спрямованих на подолання гендерної нерівності в усіх сферах суспільного життя, зокрема у сфері публічного управління. Реальні зміни в становищі жінок можливі лише за умови послідовної державної політики у сфері гендерної рівності, яка базуватиметься на міжнародних правових стандартах.

Такі зміни сприятимуть створенню інклюзивного управління, яке буде враховувати інтереси всіх громадян і стане кроком до побудови демократичної, рівноправної України.

### **Висновки до розділу 3**

Гендерні розриви в публічному управлінні мають комплексний вплив, що зачіпає як ефективність управління, так і соціальну, економічну та політичну стабільність суспільства. Подолання цих розривів є необхідною умовою для забезпечення сталого розвитку, демократії та рівності можливостей для всіх громадян. Це не лише питання справедливості, але й інструмент для покращення якості управління та підвищення добробуту суспільства загалом.

Україна має великий потенціал для подальшого розвитку гендерної рівності. Це залежить від системної роботи з подолання стереотипів, зміцнення інституційної бази, впровадження нових законодавчих ініціатив і залучення громадянського суспільства. Гендерна рівність є не лише питанням справедливості, а й ключовим фактором для соціального прогресу та демократичного розвитку країни.

Подолання гендерних розривів у публічному управлінні потребує зусиль на всіх рівнях — від державної політики та законодавчих змін до реформування суспільного сприйняття і створення рівних умов для чоловіків та жінок. Лише комплексний підхід дозволить досягти реальних змін і забезпечити, щоб кожен мав рівні можливості для участі у прийнятті важливих для суспільства рішень. Одним із ключових кроків є реформа системи освіти. Шкільні програми повинні бути переглянуті таким чином, щоб усунути будь-які елементи, що підтримують гендерну нерівність або сприяють закріпленню стереотипів. Учням потрібно пропонувати знання та приклади, які показують, що жінки й чоловіки можуть бути однаково успішними в будь-якій сфері, а їхній вибір професії чи ролі в суспільстві не обмежується статевими ознаками.

## ВИСНОВКИ

В результаті дослідження розвитку гендерної рівності в публічному управлінні в Україні, можна визначити, що завдяки початку гендерних досліджень у 1960-х роках в сучасній Україні гендерні студії розвиваються та проводяться на базі державних наукових і освітніх установ, громадських жіночих організацій та рухів.

Визначивши передумови виникнення механізмів забезпечення гендерної рівності, можна зазначити, що вони формувалися протягом століть і охоплювали різноманітні соціальні, економічні, політичні та культурні процеси. Їх розвиток був тісно пов'язаний із трансформацією суспільного устрою, боротьбою за права людини, зокрема жінок, і усвідомленням того, що нерівність обмежує можливості не лише окремих груп, а й суспільства загалом.

Розкривши поняття “гендерні квоти”, можна визначити, що гендерні квоти – спосіб забезпечення представництва жінок у владних структурах, відповідно до якого правовим чином відводиться певна частина, наприклад, депутатських місць у парламенті для обрання жінок депутатками; головною метою гендерних квот є подолання історичної несправедливості: ізоляція жінок від участі в суспільному та політичному житті; залучення жінок до прийняття політичних рішень; гарантії участі жінок у представницьких органах влади.

Охарактеризувавши законодавчі та інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні, можна визначити як урядові інституції, створені для сприяння зміцненню ролі жінок та реалізації їхніх прав у повному обсязі. Їхня головна мета — забезпечення дотримання законодавства, зокрема принципів недискримінації та рівності між чоловіками і жінками.

Проаналізувавши досвід сучасної України в забезпеченні гендерної рівності в публічному управлінні, можна зробити висновок, що на сьогоднішній день Україна, як сучасна демократична держава, підтримує загально визнаний підхід у забезпеченні рівної участі обох статей у політичному житті. Кількість жінок у сфері

політики збільшується, але різниця у доступі до політичних прав для чоловіків і жінок залишається помітною.

Виявивши причини та наслідки виникнення гендерних розривів в публічному управлінні, можна стверджувати, що причинами є: стереотипи стосовно ролей чоловіків та жінок, недостатня підтримка жінок, нестача доступу до ресурсів у жінок, недостатня представленість жінок у політичних партіях.

Запропонувавши власні методи подолання гендерних розривів в публічному управлінні, можна визначити, що подолання гендерних розривів у публічному управлінні потребує зусиль на всіх рівнях — від державної політики та законодавчих змін до реформування суспільного сприйняття і створення рівних умов для чоловіків та жінок. Лише комплексний підхід дозволить досягти реальних змін і забезпечити, щоб кожен мав рівні можливості для участі у прийнятті важливих для суспільства рішень.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України (чинна з 1996 р. зі змінами) / Офіційний портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 19.10.2024).
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005. № 52, ст.561. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.10.2024).
3. Аткинсон В., Еплгейт М., Ааберг Р. Інклюзія та повноцінна участь у політичному житті. URL: [IFES-COVID19-Briefing-Series\\_Inclusion-and-Meaningful-Political-Participation-Ukrainian.pdf](#) (дата звернення: 06.11.2024).
4. Батир Ю.Г., Лопатченко І.М., Помаза-Пономаренко А.Л., Хмиров І.М., Хмирова А.О. Державна політика сталого розвитку в умовах європейської інтеграції України : монографія. Харків: НУЦЗ України, 2021. 220 с.
5. Бега М.І. Вплив гендерних стереотипів на чоловічі та жіночі ролі в сучасній сім'ї. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2008. Вип.89. С.6–9.
6. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому: Жінки в Громадському Житті України. 1884–1939. К., 1995
7. Богачевська-Хомяк М., Веселова О. М. Жіночий рух в Україні. Енциклопедія історії України : у 10 т. / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. ; Інститут історії України НАН України. К.: Наукова думка, 2005. Т. 3 : Е –Й. 672 с.
8. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. Політ. менеджмент. 2018. № 6. С. 160–166.
9. Веселова О. Жіночий рух в умовах незалежної України. В кн.: Незалежність України: історичні витоки та перспективи. Матеріали науково-практичної конференції 22 серп. 1996 р.

- 10.Веселова О. М. Жіночий рух. В кн.: Нарис історії України ХХ століття. К., 2002;
- 11.Волосевич І. Оцінка обізнаності про існування Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та дотичних до неї законів (Інна Волосевич, Тетяна Костюченко, Надія Комарова, Тамара Марценюк; за підтримки Фонду народонаселення ООН в Україні), 2014, с. 9, URL: <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/166729/3.doc> (дата звернення: 19.10.2024).
- 12.Впровадження гендерних підходів у діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій : навч.-метод. посіб. / уклад. Л.М. Артеменко. Чернігів, 2018. 54 с.
- 13.Грищенко І., Олійник В. Забезпечення рівних можливостей представництва жінок на вищих рівнях прийняття політичних рішень. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. Спецвипуск. 2020. С. 8590. DOI 10.36.030/2664-3618-2020-si-85-90. URL: <https://zbirnyk-nadu.academy.gov.ua> <http://academy.gov.ua/pages/dop/198/files/8cb46968-8c1b-41ab-871e-1c220e096705.pdf> (дата звернення: 05.11.2024)
- 14.Громадянська мережа ОПОРА. URL: <https://www.oporaua.org> (дата звернення: 19.10.2024).
- 15.Донець А.А. Особливості формування гендерної ідентичності особистості у підлітковому віці / А.А.Донець // Молодий вчений. 2019. №7. С. 162–164.
- 16.Договір про заснування Європейської Спільноти. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_017) (дата звернення: 29.10.2024)
- 17.Жінка і демократія: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Київ, 2–5 черв. 1995 р. К., 1995;
- 18.Жіночі студії в Україні: жінка в історії та сьогодні. Одеса, 1999;
- 19.Жіночий рух в Україні // Енциклопедія історії України: Т. 3: Е-Й / Редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. НАН України. Інститут історії України. К.: В-во "Наукова думка", 2005. 672 с. URL:

- [http://www.history.org.ua/?termin=Zhinochy\\_rukh\\_v\\_Ukraini](http://www.history.org.ua/?termin=Zhinochy_rukh_v_Ukraini) (дата звернення: 05.11.2024).
20. Інституційні та особистісні аспекти впровадження в Україні / за ред. С.П.Миронової, Л. Б. Платаш. Чернівці : «Технодрук», 2021. 352 с.
  21. Кісь О. Дефініції фемінізму. Незалежний культурологічний часопис «І». 2019. № 17. С. 14-21;
  22. Концептуальні й політико-практичні засади вирішення гендерної проблеми в Україні: автореф. дис. канд. політ. наук / О. І. Катан К., 2020;
  23. Концепція сталого розвитку та проблеми функцій сучасних держав // «Схід», 2004.
  24. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи з дисципліни «Гендерна політологія» (для аспірантів). К. : МАУП, 2019;
  25. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія / І. О. Грицай. К.: «Хай-Тек Прес», 2019;
  26. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. Незалежний культурологічний часопис «І». / Кісь О. 2003. № 27;
  27. Намазова Ю. Державна політика гендерної рівності у складі інклюзивної моделі розвитку територіальних громад. Літопис Волині. 2023. № 28. С. 360–366.
  28. Основи теорії гендеру / Чухим Н., Мельник Т. [та ін.] . К.: «К. І.С.», 2022.
  29. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.; ред. Л.Р.Наливайко, І. О. Грицай. К.: «Хай-Тек Прес», 2018.
  30. Перший регіональний Український Жіночий Конгрес стартував в Одесі. <https://ukrinform.ua> (дата звернення: 05.11.2024).
  31. Полонська-Василенко Н. Видатні жінки України. Вінніпег. Мюнхен, 1969;
  32. Прес-брифінгу про підтримку законопроекту № 4607 «Про соціальні послуги // Офіційна сторінка у Facebook. 21 березня 2017. URL:

<https://www.facebook.com/1568562916710855/posts/1914511805449296?sfns=mo> (дата звернення: 05.11.2024)

33. Перегудова Т. Соціально-трудова інклюзія: теоретичні основи визначення. Економіка та суспільство. 2022. Випуск 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-50> (дата звернення: 07.11.2024)
34. Проблема гендерної нерівності в діяльності парламенту України / Ірина Гетьман-П'ятковська. Лабораторія законодавчих ініціатив та автори досліджень, 2016.
35. Продан В. І. Парадигма гендерної інклюзії у праві на освіту: вітчизняний та міжнародний досвід. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. 2023. Випуск 79. Частина 2. С. 357-352. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.79.2.55> (дата звернення: 25.10.2024).
36. Саєнко О. С. Гендерна дискримінація жінок: доктринальні та конституційно-правові аспекти. Правова держава. 2020. № 37. С. 57–64. URL: DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2020.37.201513>
37. Скорик М. М. Основи теорії гендеру. К., 2005. Словник гендерних термінів / Шевченко, З. В. (Уклад.). (2020). Черкаси: видавець Чабаненко Ю. URL: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html> (дата звернення: 25.10.2024).
38. Соціальна та освітня інклюзія: історія, сучасність, перспективи розвитку : колективна монографія у 2 частинах. Частина 1. Інституційні та особистісні аспекти впровадження в Україні / за ред. С. П. Миронової, Л. Б. Платаш. Чернівці : «Технодрук», 2021. 352 с.
39. Столярчук О.А. Психологія сучасної сім'ї: навч. посіб. / О.А.Столярчук. Кременчук: Щербатих О.В, 2015. 136 с.
40. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства щодо жінок. UNFPA Ukraine (англ.). 7 червня 2020. Архів оригіналу за 11 лютого 2022.
41. «Українка і демократія» Перша міжнародна жіноча конференція 7–11 лип. 1993 р. К., 1994.

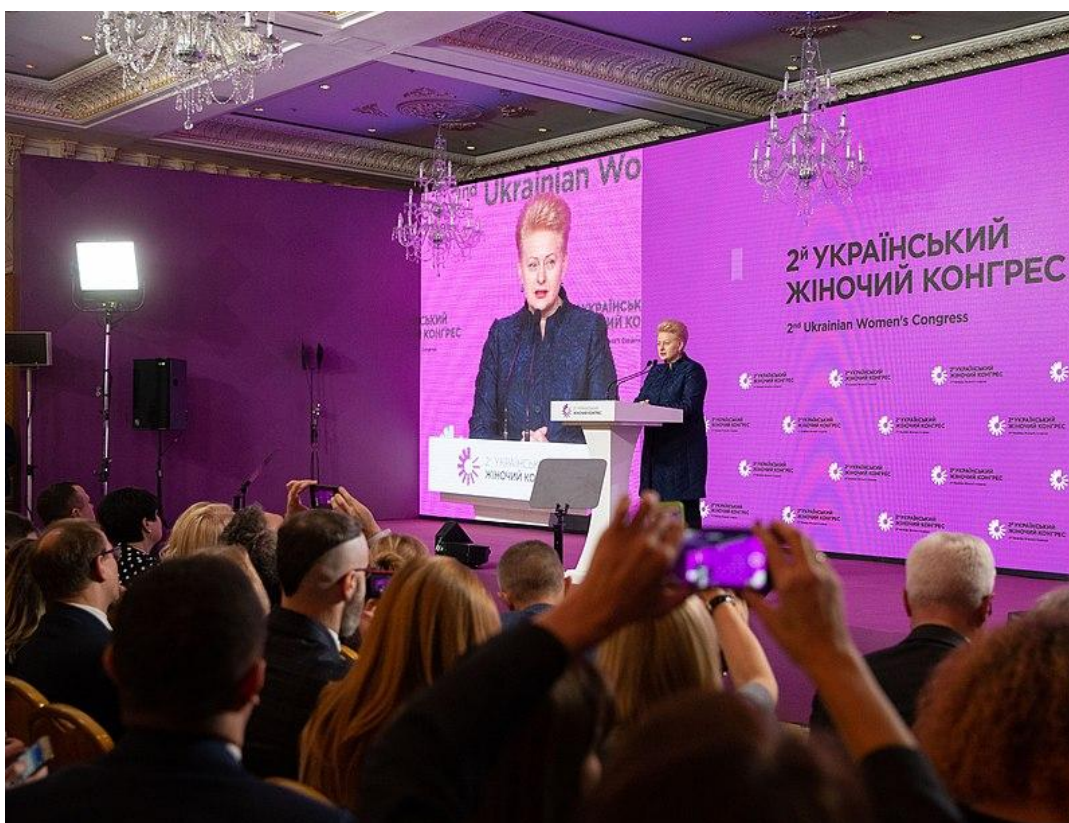
42. У Верховній Раді України створено міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» // Офіційний портал Верховної Ради України. 6 грудня 2011. URL: <https://rada.gov.ua/news/Povidomlennya/51938.html> (дата звернення: 25.10.2024).
43. У Києві пройшов другий Український Жіночий Конгрес. <https://dpsu.gov.ua> (дата звернення: 05.11.2024).
44. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. Київ, 2019, с.7
45. Формування іміджу жінки-політичного лідера: автореф. дис. канд. політ. наук / Дідух Г. Я. К., 2019;
46. Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union. Quota Project, <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm.9>;
47. Dahlerup D. Using Quotas to Increase Women's Political Representation. Women in Parliament: beyond Numbers [ed. by A.Karam], Stockholm: International IDEA, 1998, p.91-109;
48. Colley L., Williamson S., Foley M. Understanding, ownership, or resistance: Explaining persistent gender inequality in public services. Gender, Work & Organization. 2021. Т. 28. № 1. С. 284–300.
49. Human Development Indices and Indicators: 2018 statistical update. URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tr/FAQs--GDI.PDF9>.
50. Human Development Report 2023/2024 technical notes. URL: [https://hdr.undp.org/sites/default/files/2023-24\\_HDR/hdr2023-24\\_technical\\_notes.pdf](https://hdr.undp.org/sites/default/files/2023-24_HDR/hdr2023-24_technical_notes.pdf)
51. Gender Development Index (GDI) in 2021, by country. URL: <https://www.statista.com/statistics/1221302/gender-development-index/>
52. Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union. – Quota Project, <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm.9> (дата звернення: 05.11.2024).

## ДОДАТКИ

### Додаток А



### Додаток Б



**Документ підписано у сервісі Вчасно (продовження)**  
ННІНО\_2024\_281\_Аркашова К.О..pdf

Документ відправлено: 16:46 08.12.2024  
Документ отримано: 16:43 08.12.2024

**Відправник документу**

**Отримувач документу**

**Електронний підпис**

16:46 08.12.2024

Ідентифікаційний код: 2600903181

ГРИЩЕНКО ІРИНА МИКОЛАЇВНА

Власник ключа: ГРИЩЕНКО ІРИНА МИКОЛАЇВНА

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 16:46 08.12.2024

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 5E984D526F82F38F040000001A9E4401E015C604

Тип підпису: удосконалений

**Електронний підпис**

18:50 08.12.2024

Ідентифікаційний код: 2686200868

КОЖИНА АЛЛА ВАСИЛІВНА

Власник ключа: КОЖИНА АЛЛА ВАСИЛІВНА

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 18:50 08.12.2024

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 5E984D526F82F38F04000000DE3F080194942305

Тип підпису: удосконалений

**Електронний підпис**

22:49 08.12.2024

Ідентифікаційний код: 3737701421

Аркашова Ксенія Олексіївна

Власник ключа: Аркашова Ксенія Олексіївна

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 22:49 08.12.2024

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 382367105294AF970400000092200D00AF3403

Тип підпису: кваліфікований