

ПІДРУЧНИК

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ



Проект співфінансується Європейським Союзом
та Програмою розвитку ООН (ПРООН).
Проект виконується ПРООН

<http://gender.undp.org.ua>

Гендерна політика



ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ



*Empowered lives.
Resilient nations.*

ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ ЄС-ПРООН

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

(ПІДРУЧНИК)

КИЇВ – 2011

УДК 351:304.4-055.2](075)
ББК 67.401я7
Г34

ISBN 978-966-2333-32-9

Гендерна політика в системі державного управління :

підручник / за заг. ред. М. М. Білінської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. - 132 с.

Авторський колектив:

М. М. Білінська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько, С. О. Москаленко, О. Л. Приходько.

У підручнику розкрито головні засади гендерної політики в системі державного управління. Проаналізовано зарубіжне законодавство про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Визначено світові тенденції розвитку гендерної політики, висвітлено гендерні стратегії.

Розраховано на слухачів спеціальностей освітньої галузі «Державне управління».

Це видання підготовлено в межах виконання «Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні», яку впроваджує Програма розвитку ООН за фінансової підтримки Європейського Союзу. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання і не обов'язково відображають погляди ПРООН чи інших організацій та закладів системи ООН або Європейського Союзу. При використанні матеріалів посилання на це видання є обов'язковим.

*Видано за фінансової підтримки Програми розвитку ООН
та Європейського Союзу.
Не для продажу.*

ISBN 978-966-2333-32-9

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ I	
НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ	
У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	
(М. М. Білинська, д. держ. упр., професор).....	7
1.1. Міжнародні документи щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.....	7
1.2. Розвиток ґендерної демократії в системі державного управління.....	14
1.3. Проблеми законодавчого забезпечення ґендерної політики в системі державного управління України.....	18
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I.....	23
Список використаних джерел.....	23
Запитання для самоконтролю.....	23
Завдання для самостійної роботи (теми рефератів, творчих робіт).....	24
Тренінгові завдання.....	24
РОЗДІЛ II	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	
В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	
(Л. О. Воронько, к. держ. упр.).....	25
2.1. Ґендерна політика: сутність і поняття.....	25
Список рекомендованої літератури.....	31
Запитання для самоконтролю.....	31
2.2. Принципи ґендерної політики в системі державного управління.....	31
Список рекомендованої літератури.....	38
Запитання для самоконтролю.....	38
2.3. Світові тенденції ґендеризації і пріоритети ґендерної політики в Європі й Україні.....	38
Список рекомендованої літератури.....	42
Запитання для самоконтролю.....	42

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II 43

Тематика рефератів.....	45
Орієнтовний перелік тестових питань.....	45
Список використаних джерел.....	48

РОЗДІЛ III**СТРАТЕГІЯ ВПРОВАДЖЕННЯ РІВНИХ ПРАВ
І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СИСТЕМІ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

(О. Л. Приходько, к. держ. упр.).....	49
---------------------------------------	----

3.1. Досвід зарубіжних країн у побудові ґендерних стратегій.....	49
--	----

3.2. Проблеми впровадження ґендерної політики в системі державного управління.....	59
---	----

3.3. Перспективи розвитку ґендерної політики в системі державного управління.....	65
--	----

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III 68

Список використаних джерел.....	68
Запитання для самоконтролю.....	70
Завдання для самостійної роботи (теми рефератів, творчих робіт).....	70
Тренінгові завдання.....	70

РОЗДІЛ IV**СОЦІОКУЛЬТУРНІ ЧИННИКИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**

(С. О. Москаленко, к. держ. упр.).....	71
--	----

4.1. Політика забезпечення рівності жінок і чоловіків як відповідь на виклики сьогодення.....	71
--	----

4.2. Гендерно паритетне суспільство: утопія чи ідеал?.....	76
--	----

4.3. Психологічні концепції ґендера: становлення підходів до розуміння суті ґендерної політики	77
4.4. Аналіз сучасних підходів до вивчення ґендера	79
4.5. Проблема ґендерних відмінностей крізь призму соціології	80
4.6. Концептуальні засади ґендерної політики.....	86
4.7. Шляхи удосконалення ґендерної політики в контексті інтегрування концепцій ґендерної рівності і соціальної справедливості	88

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ IV 90

Список використаних джерел	91
Запитання для самоконтролю	91
Завдання для самостійної роботи (теми рефератів, творчих робіт).....	92

РОЗДІЛ V

МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

(Л. В. Гонюкова, д. держ. упр., професор).....	93
5.1. Нормативно-регулятивний механізм.....	93
5.2. Політико-адміністративний механізм.....	97
5.3. Інституційний механізм.....	101
5.4. Організаційно-кадровий механізм.....	113
5.5. Освітньо-ідеологічний механізм.....	116
5.6. Фінансово-економічний інструмент впровадження ґендерної рівності.....	118
Контрольні запитання	119
Ситуаційна вправа	119
Брейн-стормінг.....	119
Список використаних джерел.....	120

ДОДАТОК 1.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	122
--	------------

ВСТУП

Нині ґендерна політика може і повинна виступати одним із вирішальних факторів розбудови громадянського суспільства, досягнення консенсусу між гілками влади, успішної реалізації демократичних реформ як необхідної умови для входження України як повноправного партнера до світового співтовариства.

Протягом останніх років у всьому світі зросло розуміння питань, пов'язаних із ґендерною рівністю. Ґендерна рівність передбачає стан справ, коли і чоловіки, і жінки можуть повністю реалізувати свій потенціал. Четвертий План дій, розроблений на основі матеріалів Пекінської всесвітньої конференції жінок 1995 р., вимагає прийняття всіма державами-учасницями нового ґендерного підходу державної політики під назвою «ґендерне інтегрування».

Метою створення підручника є надання слухачам знань щодо основних засад ґендерної політики в системі державного управління. Під час вивчення дисципліни «Ґендерна політика в системі державного управління» слухачі повинні знати:

- поняття й суть ґендерної політики;
- витоки започаткування ґендерної політики в Україні й світі;
- сучасні тенденції розвитку ґендерної політики;
- основи ґендерного законодавства;
- соціокультурні чинники ґендерної політики;
- ґендерні стратегії;
- механізми впровадження ґендерної політики в системі державного управління.

Як результат ознайомлення з підручником слухачі повинні вміти:

- аналізувати законодавство з ґендерних питань;
- формулювати основні засади ґендерної політики в Україні;
- приймати ефективні рішення щодо впровадженні ґендерної політики в органах державної влади відповідно до їх ієрархічного рівня і специфіки діяльності.

РОЗДІЛ I

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Ключові слова: гендерне законодавство, впровадження гендерного законодавства, гендерна демократія, феміністична теорія.

1.1. МІЖНАРОДНІ ДОКУМЕНТИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

10 грудня 1948 року Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй проголосила Загальну декларацію прав людини. Вона поклала основу для створення і розвитку світового законодавства про рівні права і можливості жінок і чоловіків, а також про усунення всіх видів і форм дискримінації людства. А в 1950 році була прийнята Конвенція про захист прав людини та основних свобод, яку підписали уряди держав-членів Ради Європи.

Питанню забезпечення рівності між чоловіками і жінками спеціально присвячений окремий міжнародний договір – Протокол № 12 до Конвенції про захист прав і основоположних свобод (Рим, 4 листопада 1950 р.). Він прийнятий і відкритий для підписання 4 листопада 2000 р. у Римі.

У Протоколі до Європейської конвенції в статті «Загальна заборона дискримінації» наголошується: «Здійснення прав і свобод, викладених у цій Конвенції, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного та соціального походження, належності до національної меншини, майового стану, народження або інших обставин». Договірні сторони зобов'язалися дотримуватися норм Конвенції. Отже, логічно і надзвичайно важливо для країн, що підписалися, конституційно закріпити гендерні права та стандарти щодо рівності статей [1].

Сучасний період творення гендерного законодавства має й свої особливості. У публікації, підготовленій 2003 р. **Регіональним бюро по Європі і СНД Програми розвитку ООН (ПРООН РБЕС) «Законодавство, прийняте з урахуванням гендерних принципів у країнах Центральної та Східної Європи і СНД: керівництво по просуванню й захисту гендерної рівності за допомогою закону»**, вказується на той факт, що «можна говорити про існування двох різних, але взаємодоповнюючих один одного підходів до проблеми гендерної рівності з погляду законодавства і права: просування концепції рівних можливостей за допомогою ініціатив із забезпечення гендерного мейнстрімінгу в усіх сферах законодавства й практичного життя або шляхом цілеспрямованого закріплення прав жінок й підтримку всіх ініціатив, спрямованих на долання нерівності». Прикладом першого підходу можуть бути Чеська Республіка, Латвія, а другого – Грузія, Вірменія, Казахстан, Узбекистан, Таджикистан, Туркменістан та ін. Такі підходи зумовлені історичним розвитком та рівнем гендерно-правової культури в країнах.

Конституції національних суспільств закріплюють рівність конституційних прав і свобод, рівність перед законом, а також рівність прав жінки і чоловіка. Отже, світовий

процес формування конституційного законодавства з питань рівності жінок і чоловіків характеризується:

- відображенням у національних конституціях принципів і стандартів міжнародного права з рівності статей;
- конституційним зобов'язанням забезпечувати рівність статей і виконанням узятих зобов'язань на міжнародному рівні;
- винесенням рівності в самостійну конституційну статтю і віднесенням її до основних прав і свобод;
- конституційне закріплення рівності статей корелюється з такими характеристиками громадян, як національна і расова незалежність, мова, віросповідання, соціальне походження, політичні переконання та ін.;
- акцентуванням уваги на рівності перед законом, в окремих конституціях на рівності перед судом, державними структурами, чим відзначається роль правової держави.

Принцип рівноправності є одним із визначальних принципів правового статусу людини і громадянина. Конституції більшості держав закріплюють три складові принципу рівності в правах:

- рівність **громадян перед законом**, тобто закон поширює свою дію на всіх, незалежно від будь-яких обставин і якостей особи;
- рівність **незалежно від раси і національності** означає, що права громадян не залежать від кольору шкіри та їх національності;
- рівність **жінки і чоловіка** передбачає однакові можливості для їх участі в усіх сферах суспільного життя, а також рівного становища в сім'ї. Закріплення принципу рівності прав жінки і чоловіка є важливим для забезпечення прав і свобод людини і громадянина.

Конституційні норми щодо рівноправності статей у різних країнах світу, незважаючи на їх особливості, свідчать про поглиблення процесу гендерного наповнення світового конституційного законодавства, а також про характер сучасних гендерних перетворень. Дедалі більша активізація ідеї закріплення гендерної рівності в окремій конституційній нормі є певним підсилювальним моментом у значенні гендерної проблеми й акцентуванні уваги на її нагальності.

Аналіз норм з гендерної рівності в конституціях різних країн має й свої особливості. Вони зумовлені різним рівнем розвитку суспільств, політичними режимами та іншими історичними і національними обставинами. Розглянемо контурно хоча б окремі з цих норм.

У Конституційному акті Канади, що набрав чинності 17 квітня 1982 р., закріплено право на рівність. Канадська Хартія прав і свобод забезпечує конституційний захист і творення гендерної рівності. Розділи 15 та 28 Хартії проголошують, що всі люди рівні перед законом і мають право на захист і рівні пільги, що передбачаються законодавчо, і не повинні зазнавати дискримінації, особливо дискримінації за расовими, національними ознаками, етнічним походженням, кольором шкіри, релігією, статтю, віком або вадами розумового чи фізичного розвитку. Водночас далі вказується, що це не суперечить жодному закону, програмі чи діяльності, метою яких є поліпшення умов для особистостей чи груп, зокрема тих, які опинилися в невідгідному становищі через расове, національне або етнічне походження, колір шкіри, віросповідання, стать, вік або вади розумового і фізичного розвитку. Права і свободи гарантуються в Хартії однаковою мірою як чоловікам, так і жінкам.

Свої особливості має ініціювання наповненням ґендерним змістом Основного закону Франції. У червні 1996 р. десять жінок, представниць лівих і правих сил у парламенті, запропонували внести до Конституції Франції зміни щодо паритетності жінок і чоловіків. Пропозиція була підтримана прем'єр-міністром А. Жюке і Л. Жостеном. Того ж місяця Соціалістична партія Франції проголосила своїм принципом «паритетність». Концепція паритетності, що стала узвичаюватися в Європі, набула конституційного закріплення й у Франції.

У конституціях різних країн у формулюванні правил є певні нюанси, які свідчать про певні складності в позбавленні від нерівності статей. Так, при всьому тому, що Конституція Білорусі проголошує рівні права як для чоловіків, так і для жінок, брати участь у виборах і бути обраними у державні органи, у політичному житті, в управлінні державою, усе ж стаття 32 розділу II, що безпосередньо стосується ґендерної рівності, сформульована так: «Жінкам забезпечується надання рівних з чоловіками можливостей в одержанні освіти й професійної підготовки, у праці й просуванні по службі (роботі), у суспільно-політичній, культурній та іншій сферах діяльності, а також створення умов для охорони їх праці і здоров'я». Науківцями справедливо вказується на некоректність формулювання, яка полягає в тому, що чоловік, власне, розглядається як еталон володіння правами, а жінка, яка відрізняється від «еталону» має «підтягуватися» до нього. Це положення в багатьох країнах формулюється так: «Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні можливості...».

Конституційне законодавство на світовому рівні наповнилось ґендерним змістом і мало вплив на національне законодавство. Так, Республіка **Корея і Монако** з національних законів вилучили дискримінаційні положення, що обмежували права жінок. Гарантіями забезпечення рівноправності жінок і чоловіків і захисту загальнолюдських прав жінок підкріпили положення своїх конституцій **Польща, Марокко, Ефіопія, Еритрея**. У 1997 р. були розширені політичні права жінок в **Омані**. Їм було надано право участі у виборах.

Усе це пояснює і той факт, що невинно у ст. 2 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок держави-сторони поряд із включенням принципу рівноправності статей у свої національні конституції зобов'язуються здійснити цілий комплекс правових заходів, а саме: включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у відповідне законодавство, якщо цього не було зроблено, і забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне втілення цього принципу; вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок; установити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками і забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації; вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що є дискримінацією щодо жінок.

Це положення Конвенції підсилено в матеріалах Пекінської конференції, де сказано, що до тих пір, поки в національному законодавстві і в національній практиці – у сімейному, цивільному, кримінальному, трудовому і торговому кодексах і адміністративних правилах і положеннях – не буде забезпечено повне визнання і ефективний захист, застосування, здійснення і дотримання прав жінок, передбачених у міжнародних договорах з прав людини, ці договори залишатимуться на папері. Про це йшлося на нарадах «Пекін+5», «Пекін+10» й «Пекін+15».

У 1998 р. Міністерство праці Данії прийняло Консолідований акт про рівне ставлення до чоловіків і жінок щодо працевлаштування, надання декретної відпустки та інших соціальних гарантій. Він об'єднав положення Консолідованого акту від 17 жовтня 1994 р. про рівне ставлення до чоловіків і жінок щодо працевлаштування, надання декретної відпустки та інших соціальних гарантій з доповненнями, ухваленими 29 грудня 1997 р. У цих актах, особливо прийнятих у 90-х роках, встановлюється необхідність збалансованої представленості жінок і чоловіків у керівних органах країни.

У Законі про встановлення рівності жінок і чоловіків, ухваленому Бундестагом **Німеччини** 30 листопада 2001 року, особливу увагу приділено забезпеченню юридичних можливостей для жінки, яка найбільше потерпає від нерівності статей. І водночас зауважується, що «кількість жінок тоді вважається недостатньою, коли вони становлять менше 50 % від загалу працюючих».

У березні 2007 р. за підтримки всіх політичних партій, за винятком однієї правої Народної партії, парламент **Іспанії** ухвалив Закон про рівноправність статей. Законопроект був представлений Іспанською соціалістичною робітничою партією (ІСРП). Закон зобов'язує всі політичні партії й районні асоціації під час виборів у ході висунення кандидатів складати списки, у яких було б 60 % представників будь-якої із статей. Це гарантує, що жінки або чоловіки завжди матимуть не менш як 40 % місць у списку.

Світовий досвід свідчить, що не всі країни прагнуть до прийняття єдиного цільового закону. Існує й інша практика. Наприклад, Сполучені Штати Америки прийняли окремі закони про рівні можливості в багатьох галузях, регулювання відносин у яких, у концентрованому вигляді, у Швеції, Фінляндії, Норвегії, Данії та ін. об'єднане в єдиний спеціальний закон – з рівності статей. У федеральному статутному праві Сполучених Штатів Америки напрацьовані нормативно-правові акти, що забороняють дискримінацію за ознакою статі і спрямовані на забезпечення гендерної рівності у різних сферах суспільних відносин. До таких актів належать:

- Закон про рівні норми праці 1938 р. (Fair Labor Standards Act of 1938);
- Закон про рівну оплату праці 1963 р. (Equal Pay Act of 1963);
- Закон про громадянські права 1964 р. (Civil Rights Act of 1964);
- Закон про рівне забезпечення житлом 1968 р. (Fair Housing Act);
- Закон про внесення змін до законодавства про освіту 1972 р. (Education Amendments of 1972);
- Закон про рівну можливість на працю 1972 р. (Equal Educational Opportunity Act of 1972);
- Закон про рівні можливості на освіту 1974 р. (Equal Educational Opportunities Act of 1974);
- Закон про рівну можливість отримання кредиту 1974 р. (Equal Credit Act of 1974);
- Закон про заборону дискримінації вагітних 1978 р. (Pregnancy Discrimination Act of 1978).

Для того щоб спрямувати діяльність на впровадження міжнародних гендерних підходів до утвердження рівності прав статей, у США внесені зміни до спеціального законодавства, яке раніше регламентувало охорону праці жінок. Під впливом гендерного руху всі спеціальні норми, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі, американськими судами визнані недійсними.

Уряди низки країн, зокрема **Франції й Португалії**, спрямували цільові закони на забезпечення паритетного представництва жінок і чоловіків на всіх виборних посадах, тобто 50/50. Формула концепції паритетності, яка була заявлена на початку 1990-х років, винесена, наприклад, у назву закону Франції, а саме «Про паритет між жінками і чоловіками», ухваленого 6 липня 2000 р. Закон спрямований на досягнення паритетного, рівного представництва жінок і чоловіків. Реальна практика засвідчила, що процес встановлення паритетності потребує соціального і політичного часу.

Закон про паритет, прийнятий у Португалії, встановлює мінімальну квоту на рівні 33 % для представників кожної статі у списках кандидатів на виборах до Європейського Парламенту і на національних і місцевих виборах. У результаті частка жінок у національному парламенті зросла з 19,1 % у 2005 р. до 29,3 % у 2008 р.

На рубежі XXI століття до ухвалення цільового законодавства з гендерної рівності звернулися країни Східноєвропейського регіону і країни СНД.

Реальна можливість прийняти закон про гендерну рівність у **Литовській Республіці** з'явилася у 1996 р. після виборів до Сейму, коли сформувалась Фракція жінок-парламентаріїв і більшість партій уже задекларувала розв'язання проблеми рівності між жінками і чоловіками у своїх партійних програмах. Цьому також сприяла ситуація, пов'язана з прагненням Литви інтегруватися в Європу, стати членом Європейського Союзу і НАТО. 1998 р. з урахуванням рекомендацій ООН і Європейського Союзу щодо питань рівних можливостей Сейм Литовської Республіки ухвалив Закон про рівні можливості.

На рівних можливостях акцентується в Законі про рівні можливості жінок і чоловіків, прийнятому в лютому 2006 р. парламентом **Молдови**.

31 січня 2003 р. у **Киргизькій Республіці** ухвалено Закон про основи державних гарантій забезпечення гендерної рівності. Акцент на основах у законі, як і сам його зміст, свідчить ще про розгортання підходу до гендерної проблематики.

17 листопада 2009 р. Закон «Про рівні права і рівні можливості жінок і чоловіків» прийняв Мажиліс **Казахстану**, хоча питання щодо цього ставилось багато років поспіль.

Свій досвід напрацювання ідей, підходів, концептуального розуміння спеціального закону про рівні права і можливості мають **Білорусь**, а також **країни Кавказького регіону**. Серед держав Кавказу Закон про державні гарантії рівних прав для чоловіків і жінок прийнятий в Азербайджані. У ньому особливо підкреслено гарантійну роль держави.

У Державній Думі **Росії** 2003 р. пройшов перше читання проект федерального Закону про державні гарантії рівних прав і свобод та рівних можливостей чоловіків і жінок у Російській Федерації, який залишається не прийнятим до цього часу. Державна Дума і Рада Федерації Росії прийняли стратегію й основні принципи розробки законодавства проти дискримінації за гендерною ознакою.

Протягом 90-х років XX століття саме держави, орієнтовані на гендерну рівність, посідали перші місця серед держав світу щодо забезпечення життєвого рівня народу. За даними ООН, у 1990-х роках – на початку XXI століття такими країнами були Нова Зеландія, Швеція, Фінляндія, Канада, Норвегія. Питання партнерства й толерантності в національних, соціально-класових, виробничих, державних, партійних, корпоративних відносинах, гендерна складова в них і організаційних структурах, створених на їх основі, є змістом панівної в цих країнах гендерної ідеології й духовної атмосфери, політики й функціонування громадянського суспільства. Усе це заслуговує

на велику увагу, вивчення і національне запозичення, якщо воно узгоджується із сьогоденними потребами.

Спеціальні закони про рівні права і можливості розкривають процес переходу в країнах, регіонах від концептуального бачення змін у гендерних відносинах, яке розглядається через поліпшення становища жінок, до здійснення перетворень у розвитку обох статей як органічно пов'язаних соціумів, свідчать про наявність вироблених у суспільстві гендерних стратегій як самостійного напрямку державної політики або підходу до нього. Цілі й завдання засвідчують масштабність підходу до гендерних перетворень, ролі в цьому права, готовність держави й суспільства до гендерного аналізу сучасних гендерних відносин і бачення їх на перспективу.

Масштабність підходу до правового забезпечення розв'язання гендерних проблем через гендерне законодавство розкриває також визначення сфер його впливу. Нові можливості для розвитку суспільства, досягнення ним поставлених завдань розкривають здатність до масштабності розгляду і втілення гендерних перетворень у найширших сферах суспільних відносин. Кроссекторальність гендерних проблем вимагає правового забезпечення щодо прийняття гендерних програм у різних сферах життя суспільства й урахування їх особливостей. Ухвалення гендерного законодавства характеризується розширенням сфер впливу гендерної політики. Це сприяє розширенню правової бази гендерних перетворень, тобто рівномірного розширення середовища розподілу рівноправного й рівно відповідального потенціалу статей.

Акцентування уваги на гендерних цілях і сферах гендерного впливу є важливим не лише значущістю їх самих собою. Вони важливі з погляду розширення можливостей народів і в цілому людства в досягненні інших цілей і наповнення оновленим змістом функціонування сфер людського життя. Рівноправність діяльності статей у різних сферах життєдіяльності суспільства привносить зростання ефективності, результативності досягнень у них, формування рівної відповідальності за їх розвиток.

Цілі й завдання гендерних перетворень у суспільстві в їх системному юридичному вимірі є ознакою міри цивілізованості держави, її здатності до відчуття потреб історичного часу і задіяності юридичних механізмів до забезпечення свободи й розвитку людського потенціалу.

Розглянемо в цьому ракурсі – визначення цілей і сфер у законах – міжнародну практику творення законодавства з рівних прав і рівних можливостей, що визначає масштабність середовища, на яке поширюється сила впливу цільового гендерного закону.

Постановка цілей у законах про утвердження гендерної рівності в різних країнах формулюється по-різному. Це є певною ознакою ставлення до проблеми, її бачення і сподівання на результати прийняття і реалізації закону, що значною мірою зумовлено історичним розвитком.

Закон про гендерну рівність, прийнятий у **Норвегії** в 70-х роках, у період піднесення жіночого руху, масштабно визначив мету гендерної діяльності держави – встановлення рівного статусу між особами різної статі. При цьому враховується становище жінок як більш дискримінованої групи й ставиться наголос на необхідності особливої концентрації уваги на поліпшенні її становища, не відходячи від загальної стратегічної лінії – рівності статей. Предметом регулювання цього закону є дискримінація між жінками і чоловіками в усіх сферах, за винятком внутрішніх умов у межах релігійних громад, а також деяких інших вилучень, що можуть запроваджуватися урядом країни.

Масштабно концептуально ставить проблему досягнення гендерної рівності Японія. Про це свідчить його назва: «Основний закон про суспільство гендерної рівності».

І Канадський федеральний план, і японський Основний закон про суспільство гендерної рівності спрямовані на гендерну перспективу. У преамбулі закону Японії, зокрема, сказано: «...Необхідно визнати перехід до суспільства гендерної рівності і впровадження політики створення суспільства гендерної рівності як першочергове завдання у визначенні контурів Японії XXI століття».

У максимально доступній формі японський закон уже в цілях формулює розуміння суспільства гендерної рівності як такого, у якому чоловікам і жінкам надаються рівні можливості для добровільної участі в усіх видах діяльності як рівноправним партнерам у суспільстві і в якому чоловіки і жінки користуються рівними політичними, економічними, соціальними і культурними привілеями, а також несуть однакову відповідальність.

У це доступно виписане поняття суспільства гендерної рівності вкладене широке розуміння гендерної рівноваги, а саме:

- **цілісне бачення суспільства майбутнього як суспільства гендерно збалансованого – суспільства гендерної рівності;**
- **органічне втілення рівності у правах, обов'язках, відповідальності і можливостях у їх взаємопов'язаності;**
- **виділення добровільності щодо прийняття рівних прав партнерства в суспільстві;**
- **визначення широкого спектра сфер користування привілеями;**
- **акцентування уваги на рівності статей в однаковій їх відповідальності за творення суспільства нової якості та ін.**

У статті 1 «Мета» створення процвітаючого і динамічного японського суспільства як суспільства гендерної рівноваги пов'язане із забезпеченням гендерної рівності. У статті визначаються суб'єкти відповідальності за створення суспільства гендерної рівності, а саме держава, органи місцевого самоврядування і громадяни. Тобто реальна проблема утвердження гендерної рівності й створення якісно досконалого суспільства гендерної рівності є загальносуспільною, загальнодержавною проблемою і проблемою кожного громадянина – чоловіка і жінки.

Під час формулювання мети закону, прийнятого в Ісландії, і Федерального плану з гендерної рівності в Канаді, виписані основні стратегічні напрями діяльності щодо впровадження гендерної рівності. Вони подані в контексті гентій (?) Всесвітній конференції зі становища жінок, і відповідають вимогам иу-часності (приватності ?), гендерній перспективі розвитку канадського суспільства.

Закон про гендерну політику Швеції в формулюванні цілей і сфери дії зводиться до питань виробничої діяльності. Тут треба мати на увазі всю попередню діяльність партій і держави в суспільстві, спрямовану на забезпечення гендерної рівності. Це країна, де діють п'ять омбудсменів з різних питань, де Акт про рівноправність прийнято 1980 р. й доповнено в 1992 і 1994 роках, сприяли значним гендерним досягненням у суспільстві. Зараз у Швеції акцентується увага на проблемах, які найбільш підлягають змінам, а саме – трудових відносинах, дотриманні в них гендерних принципів. Але в самій назві закону Швеції про рівність між жінками і чоловіками не зосереджена увага на трудових відносинах або трудовій сфері, а ідеологічно й психологічно у свідомості вона залишає гендерну орієнтацію на все суспільство, усі сфери людського життя.

Особливістю німецького закону є притаманна нації точність у деталях, конкретність у визначенні діяльності, об'єкта регулювання. Навіть ставлячи мету, законодавець

підкреслює проблемні місця дискримінаційного становища жінки, зокрема жінки-інваліда, що вже таким є або може стати, які потребують особливої уваги.

Надто лаконічні, але на рівні світових стандартів питання про гендерні зміни в країнах ставлять самостійні держави, які ще недавно перебували у складі СРСР і несуть на собі певний відбиток такого перебування. Литва ставить за мету забезпечення можливостей для рівності статей, посиляючись на вимоги Конституції, і детально регламентує діяльність, що сприятиме утвердженню такої рівності. Киргизька Республіка цілеспрямовує діяльність щодо забезпечення рівності, конкретизуючи предмет її досягнення – права, обов'язки, відповідальність і можливості, а також підкреслюючи важливість їх прояву в усіх сферах суспільного життя. Закон на рівні сучасної гендерної культури, досягнень гендерної науки регламентує дії для досягнення мети.

Характерним для більшості законів і надзвичайно важливим є також і те, що своїм впливом вони охоплюють всі сфери суспільного життя. Лише в окремих із них виділяються спеціальні сфери, скажімо, як у Швеції – трудові відносини.

Особливим і досить цікавим виявився досвід України щодо ініціювання і розгляду проєктів Закону про державне забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Цей досвід засвідчує, наскільки складно, але водночас активно утверджується процес усвідомлення необхідності гендерно-правового регулювання [1].

1.2. РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОЇ ДЕМОКРАТІЇ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Гендерна демократія – система волевиявлення двох статей – жінок і чоловіків у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в усвідомленні політико-правових принципів, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб.

Без демократичного розвитку особистості як чоловіка, так і жінки неможлива демократизація всіх сфер світобачення. Система волевиявлення обох статей – чоловіків і жінок як рівних у правах і можливостях, що закріплені законодавчо й забезпечені реально в політико-правових принципах, діях, розбудові громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів має стати основою функціонування суспільства в третьому тисячолітті.

Починаючи з XIX століття, масове капіталістичне виробництво й індустріалізація сприяли суспільній емансипації жінок. За свою працю на виробництві жінки отримували від половини до третини того, що за подібну ж працю отримували чоловіки.

Дискримінаційним був і правовий статус жінок. Історична система дискримінації жінок мала своє логічне завершення в політичній сфері. До початку XX століття жінки були позбавлені виборчих прав, не могли брати участь у державному управлінні, обирати й бути обраними до законодавчих органів.

Суспільні зміни, пов'язані з розвитком капіталістичного виробництва, урбанізацією і демократизацією в країнах Європи і Північної Америки на межі XIX–XX ст., стали вирішальними для трансформації суспільних поглядів на гендерну рівність, зокрема щодо політичних і громадянських прав жінок і набула поширення відповідна ідеологія, що отримала назву феміністичної.

Термін «фемінізм» походить від латинського слова *femina* – жінка. Фемінізм як тип світогляду, теоретична, культурологічна та соціально-політична течія передбачає критику патрі-

архального устрою з його історично сформованою системою інститутів домінування чоловіків у суспільстві, а відтак – соціальною, політичною, економічною та культурно-освітньою дискримінацією жінки.

Розвиток феміністичної традиції умовно обіймає два історичних етапи – від кінця XVIII ст. до середини XX ст. і від 60-х років XX ст. до наших днів. Отже, феміністична ідеологія характеризується різними історичними завданнями, потребами й уявленнями жінок у різних культурах і ситуаціях. Наприклад, для жінок є на сьогодні вже сталим і незаперечним здобутком демократичного світового розвитку, водночас питання представництва жінок у різних сферах прийняття рівень і досі є актуальними для багатьох країн. Тому часто фемінізм трактується не як однорідна систематизована теорія, а як різноманітні феміністичні напрями.

До основних напрямів феміністичної теорії зараховують такі.

1. Ліберальний фемінізм. Розрізняють класичний ліберальний фемінізм, який зосереджується на ідеях громадянської свободи і повного юридичного рівноправ'я жінок і чоловіків, й егалітарний фемінізм (Бетті Фрідан, Розі Брайдотті), який зосереджується на проблемі поєднання приватної (сімейної) і публічної діяльності й пропагує ідеї економічної і соціальної справедливості.
2. Теоретики ліберального фемінізму у другій половині XX ст. висловили думку, що успішне входження жінок у публічну сферу залежить від асиміляції чоловіків у приватну сферу, зокрема більшого задіяння їх у домашньому господарстві, участі у вихованні дітей, у рівному розподілі сімейних обов'язків.
3. Марксистський фемінізм. Теоретики цього напрямку акцентують увагу на критиці капіталістичної системи, що породжує класову нерівність так само, як економічну залежність жінки від чоловіка. Згідно з цим підходом гендерна нерівність може бути ліквідована тільки з ліквідацією капіталізму та класового поділу і встановленням комуністичного ладу. Основним завданням жінок, з точки зору марксистського фемінізму, є вихід на ринок оплачуваної праці й участь у класовій боротьбі. Велика увага приділяється соціалізації домашньої праці, оскільки публік (оплачувана) праця не звільняє жінку від домашньої праці, а несе із собою подвійне (у сфері публічного і приватного виробництва) навантаження.
4. Радикальний фемінізм. Головною ідеєю є переконання в тому, що гноблення жінок – це найперша історична, найпоширеніша і найфундаментальніша форма соціального гноблення, яка може бути концептуальною моделлю інтерпретації всіх інших форм гноблення і дискримінації: класових, расових, етнічних. Згідно з теоріями радикального фемінізму основою експлуатації жінок є репродукція, сексуальність, материнство. А відтак пропонуються різні шляхи звільнення жінки, пов'язані з цими її властивостями і ролями: ліквідація сім'ї як економічного інституту й інституту виховання дітей, формування засад так званої «андрогенної культури», де відмінність між жінками і чоловіками була би зведена до мінімуму і яка би містила кращі здобутки обох статей. Основні теоретики радикального фемінізму – Кейт Міллет, Суламіф Фаєрстоун, Андреа Дворкін.
5. Соціалістичний фемінізм. Претендує на поєднання кращих ідей марксистського і радикального фемінізму про всепроникність чоловічої влади і з тим, що всі сфери життя повинні розглядатися як політичні, прагнуть простежити історію чоловічої домінації і зрозуміти їх зв'язок з іншими формами гноблення,

зокрема взаємозв'язок класового гноблення і гноблення за статтю в капіталістичному суспільстві. На їхню думку, для звільнення жінок потрібна не тільки зміна економічних умов, а й реорганізація репродуктивної сфери. Отже, згідно з цим підходом люди повинні мати змогу контролювати народжуваність і, незалежно від статі, мати, наприклад, відпустки для догляду за дітьми, гнучкі робочі графіки.

До сучасних напрямів феміністичної ідеології також відносять психоаналітичний, постмодерністський, конструктивістський, антирасистський, кіберфемінізм та інші [2].

Розвинені націоналістичні традиції емансипації жінки і жіночого руху в Україні є невід'ємною складовою національної історії. Ліберальні ідеї суспільної рівноправності статей, вимоги щодо надання жінкам рівних із чоловіками політичних і громадянських прав, відстоювання прав жінок на освіту і професійну кар'єру, критика патріархальних засад сімейно-шлюбних відносин були складовою частиною українського національно-демократичного руху. Феміністичні ідеї пронизували творчість Лесі Українки, Ольги Кобилянської, Олени Пчілки. Громадські діячі, такі як М. Драгоманов, І. Франко, М. Грушевський внесли чималий вклад у формування і популяризацію демократичних засад гендерної рівності. Разом з тим, як і в будь-якій країні, розвиток ідей фемінізму має в Україні і свої національні особливості.

На зорі нового тисячоліття панівною стає ідея, відповідно до якої, принцип рівності чоловіка й жінки реально може бути досягнутий у суспільстві лише через комплексний підхід до проблеми рівності. До загальної системи функціонування суспільства (mainstream) повинні бути включені критерії рівності між чоловіком і жінкою або питання про перспективи жінок. Концепція комплексного підходу до проблеми рівності жінки і чоловіка, концепція «mainstreaming» є стратегічною концептуальною лінією людського розвитку XXI століття, а тому її реалізація значною мірою залежатиме не тільки від політичної волі держави, але й від ступеню розвитку жіночого руху, його позицій і впливу на прийняття політичних рішень. Активність неурядових жіночих організацій, динаміка їх розвитку під тиском життєвих реалій сприяють удосконаленню законодавства і правових механізмів, забезпечують поліпшення становища жінок, утверджують гендерну рівноправність у суспільстві. Саме в репрезентації цих інтересів і полягає основна місія жіночих організацій.

Поява й діяльність сучасних жіночих організацій в Україні в 90-ті роки XX століття стала об'єктивним наслідком тих політичних і соціальних змін, що розпочалися в українському суспільстві ще в другій половині 80-х років. Трансформація тоталітарної системи, а, отже, і монопогляду на суспільні процеси призвела до публічного обговорення проблем статусу жінок. Логіка саморозвитку подій, творення нових політичних і громадських структур склали реальне підґрунтя для виникнення жіночого руху в Україні.

У роки, що безпосередньо передували проголошенню незалежності, і в перші роки становлення української державності важливого значення набуло усвідомлення людьми власної національно-культурної ідентичності. Ідеї національного відродження, державної незалежності в той час були єдиною альтернативою комуністичній ідеології. Тому перші жіночі організації демократичного спрямування формувалися під загальним впливом національно-визвольних ідей, вбачаючи як пріоритетні завдання своєї діяльності – побудову незалежної української держави, відродження українських звичаїв і традицій. У подальшому національна парадигма вже не відіграла домінуючої ролі в

жіночому русі, а створена згодом мережа жіночих організацій характеризувалася значною плюралістичністю ідеологічних спрямувань, різномислення й різноманітністю ідеологій, намірів і завдань.

Перший Всеукраїнський з'їзд жіночих організацій, що відбувся в лютому 1994 р., відкрив якісно новий третій етап жіночого руху. Це – етап відкритості до співпраці і взаємодії жіночих організацій, об'єднання зусиль у розробці стратегії щодо відстоювання інтересів жінок. Об'єктивно лише з цього часу можна стверджувати про існування осмисленого українського жіночого руху як сукупності жіночих організацій і прагнення їх до взаємодії. Вони починають, по-перше, розглядати будь-яку соціальну проблему з точки зору жінок, їхніх інтересів, по-друге, висувати завдання про зміну тих соціальних умов, які генерують і відновлюють дискримінаційні механізми щодо жінок. Шукаючи шляхи до співпраці, до утвердження гендерних принципів у всіх сферах життєдіяльності особи, жіночі організації своїми акціями й ініціативами підтверджують прихильність загальноцивілізаційним цінностям і через участь у роботі міжнародних конференцій, форумів, реалізацію міжнародних програм і проектів, співпрацю з міжнародними організаціями, фондами, переконують світову громадськість, що Україна не є національно ізольоване суспільство.

Жіночий рух цього періоду розвивався в новому просторі «третього сектору», серед інших громадських і неурядових організацій, що виникали паралельно з жіночими і формували горизонтальні структури, горизонтальні зв'язки, які, можливо, з часом набудуть якості громадянського суспільства.

IV Всесвітня конференція зі становища жінок (Пекін, 1995) й участь жіночих організацій України в її діяльності суттєво вплинули на трансформацію свідомості жінок і сприяли розвитку гендерної демократії. Жінки стали значно активніше засвоювати технології соціального партнерства у взаємовідносинах зі структурами влади і партнерами по «третьому сектору», училися укладати спеціальні угоди і створювали ланцюги громадянських ініціатив. Причому з найгостріших соціальних проблем, на вирішення яких у держави не вистачає ні сил, ні доброї волі. Це такі проблеми, як насилля, включаючи насилля в сім'ї і зґвалтування, дитяча безпритульність, наркоманія, торгівля жінками й дітьми.

Отже, загалом можна чітко визначити три етапи, які пройшов жіночий рух. Це етап само-refлексії, визначення завдань і цілей діяльності. Другий етап характеризувався пошуком шляхів взаємодії зі структурами державної влади і партійно-політичної системи. Самовизначення в контексті громадянського суспільства, оволодіння його прийомами і способами діяльності стали важливими рисами третього етапу. А пошук ідентичності – власних цілей і способів впливу на суспільство, власної стратегічної лінії пов'язує ці етапи в одне ціле і дозволяє говорити про жіночий рух як про соціальне явище [3].

Виділяють три типи входження жінок на вершину політичної ієрархії.

1. Азіатський – прихід жінки на керівні посади у владі великою мірою зумовлюється повагою до неї як члена сім'ї вбитого лідера держави: Індіра Ганді (Індія), Корасон Акіно (Філіппіни), Віолета де Чаморо (Нікарагуа), Беназір Бхутто (Пакистан).
2. Кризовий – обрання жінки, як нестандартне рішення, зумовлене необхідністю зміни лідера через кризу в партії або державі: Голда Меїр (прем'єр-міністр Ізраїлю), Маргарет Тетчер (лідер консервативної партії, прем'єр-міністр Великобританії), Такако Дої (лідер Соціалістичної партії Японії), Ганна Сухоцька (прем'єр-міністр Польщі), Тансу Чіллер (прем'єр-міністр Туреччини).

3. Скандинавський або соціал-демократичний, – висунення жінок у політичні, парламентські чи державні структури здійснюються на основі системи квот: Мері Робінсон (Ірландія), Гру Харлем Брундтланд (Норвегія), Вігдіс Фінбогадоттір (Ісландія) [2].

1.3. ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

У вересні 2005 р. парламент прийняв Закон України «Про забезпечення рівних прав можливостей жінок і чоловіків», у якому розглядається впровадження ґендерних підходів як цілісний процес і стратегічний орієнтир.

Прогресивне значення для України цього документа полягає у тому, що в ньому юридично забезпечуються:

- узгодження і гармонізація національного законодавства з питань ґендеру з міжнародним;
- законодавче визнання наявності в країні ґендерної дискримінації в усіх сферах соціального життя і необхідності заборони її як явища, що стримує соціальний прогрес;
- як спеціальна сфера виокремлене забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- визнання ґендерної політики як державної і визначення її восьми напрямів;
- підкреслення ролі і значення забезпечення реальних можливостей для досягнення ґендерної 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 ґендерної рівності у специфічних сферах соціального життя, де виявляється дисбаланс щодо представленості жінок і чоловіків або нерівний статус осіб однієї із статей.

Закон відіграє важливу роль у реконструюванні способу життя українського суспільства і державного будівництва, діяльності державних і громадських інститутів. Він спрямований на моделювання рівних прав і можливостей чоловіків і жінок відповідно до історичних потреб і процесу [1].

ґендерна політика постає важливим напрямом демократичного розвитку української держави, що засвідчено низкою правових документів. Варто зазначити, що останнім часом Україна досягла помітного прогресу у вивченні й осмисленні ґендерної проблематики. Відбулися істотні зміни в законодавчій сфері: створено правові механізми, прийнято низку важливих рішень, спрямованих на впровадження ґендерної рівності. Україна стала однією з перших країн у світі, яка внесла окрему статтю до Основного закону, задекларувавши рівні права і рівні можливості жінок і чоловіків. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків

і жінок у всіх сферах життя. Цієї норми ґендерної рівності торкаються також статті 21, 24, 51. Частину третю статті 24 Конституції України безпосередньо присвячено подоланню дискримінації щодо жінок. Вона наголошує на тому, що рівність прав 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.

Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок у 1978 році, що є міжнародно-правовим підґрунтям забезпечення рівності жінок і чоловіків. Базовими документами формування політики з питань жінок в Україні стали: Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок і Концепція державної сімейної політики. Верховна Рада ухвалила низку законів, що мають регулювати суспільні відносини і забезпечити подолання дискримінації за ознакою статі шляхом урахування ґендерних інтересів різних соціальних категорій і ґендерних норм міжнародного права. Це, зокрема, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.), Сімейний кодекс України, Кримінальний кодекс України і Кодекс законів про працю України, закони «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 р.), «Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.), «Про зайнятість населення» (2000 р.), «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (2001 р.), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими народженням і похованням» (2001 р.), Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) та інші.

У квітні 2008 року Верховна Рада ухвалила 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».

Як зазначено в пояснювальній записці, закон робить деякі законодавчі акти щодо забезпечення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків відповідними до Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Зокрема, частину першу статті 20 Закону «Про об'єднання громадян» (права зареєстрованих об'єднань громадян) доповнено положенням, згідно з яким зареєстровані об'єднання громадян також мають право: брати участь в розробці проектів рішень з питань ґендерної рівності, які приймають органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування; делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, які створюють при органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування; проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Аналіз конкретних змін, якими доповнили законодавство, показує, що вони ані на крок не просувають суспільство до утвердження ґендерної рівності, оскільки фактично повторюють теперішні норми чинного законодавства. Водночас ті зміни, які справді потрібні для утвердження принципу ґендерної рівності, взагалі не обговорювали. Це стосується, наприклад, створення механізму і системи оскарження сексуальних

домагань на робочому місці, уведення відповідальності юридичних і фізичних осіб за дискримінацію за ознакою статі, створення інституту омбудсмена з питань рівних прав і можливостей чоловіків і жінок тощо.

Україна бере на себе відповідальність за гарантування умов для діяльності обох статей, жінок і чоловіків, а також їх підтримку. Україна, яка обрала нетоталітарний, демократичний шлях розвитку, зараз спрямовує свою законодавчу і державну діяльність на створення відносин гендерного паритету між жінками і чоловіками в усіх сферах суспільного життя.

Основні засади гендерного розвитку в Україні викладені в Конституції. Там зазначено, що всі громадяни, незалежно від статі, мають рівні конституційні права і свободи; вони є рівними перед законом. Це забезпечується через надання жінкам рівних прав і можливостей для самореалізації в усіх сферах життя; це означає, що сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою (стаття 51). Але конституційні норми можуть бути реалізовані лише за умови подальшого їх розвитку в усій системі законодавства і практичного втілення за допомогою відповідних інституційних механізмів.

Відповідно до законодавчих норм і програм діяльності, уряд України переконаний у тому, що гендерна рівність є основою демократичного суспільства і передумовою стабільного розвитку. Це означає, що Україна використовує найкращий міжнародний досвід для вирішення своїх внутрішніх питань. Україна підписала міжнародні документи, що передбачають гендерний підхід, чим визнала, що гендерний підхід є найефективнішим для формування і реалізації національних програм; країна також взяла на себе зобов'язання гарантувати рівність, розвиток і справедливість у країні, регіоні і світі, керуючись гендерними ідеями соціальної рівності.

8 вересня 2005 р. Верховна Рада України ухвалила Закон № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Крім того, було підписано Указ Президента України № 1135/2005 від 26 липня 2005 р. «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У січні 2008 р. Уряд України прийняв Програму дій «Український прорив», до положень якої включено принципи гендерної рівності.

27 грудня 2006 р. Кабінет Міністрів України затвердив Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. 5 вересня 2007 року при Кабінеті Міністрів України було створено Міжвідомчу раду з питань сімейної, гендерної політики, демографії та протидії торгівлі людьми. Протягом 2007 року було видано накази на створення гендерних робочих груп у ключових міністерствах і відомствах (Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Міністерство юстиції України, Міністерство економіки України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство культури і туризму України, Державний комітет телебачення і радіомовлення України і Державний департамент статистики України).

До складу робочих груп повинні входити спеціаліст із гендерних питань, консультант/радник з гендерних питань, представники підрозділів міністерства і члени громадської ради. Ці групи повинні адаптувати стандартну методологію для застосування в конкретних сферах діяльності кожного ключового міністерства, а також за участю гендерних експертів підготувати проект гендерної політики для кожної відповідної сфери діяльності. Протягом травня-жовтня 2007 року такі робочі групи з гендерних питань були створені у восьми ключових мі-

ністерствах. Хоча при Міністерстві оборони такої групи створено не було, робота над гендерною проблематикою там теж розпочалась. Незважаючи на те, що Програма рівних можливостей і прав жінок в Україні надавала членам робочих гендерних груп суттєву методологічну й експертну допомогу з метою підвищення рівня їх знань і навичок, проте групам досі бракує інституційних механізмів для впровадження гендерних підходів, відповідної політики для забезпечення рівних можливостей і відповідних планів і проєктів для їх подальшої роботи.

У даному випадку необхідно також зазначити, що формування складу міністерських робочих груп і процес відбору учасників для тренінгів і семінарів залишається незрозумілим. Різні міністерства мають абсолютно різні підходи до формування робочих груп із гендерних питань: до складу деяких із них входять начальники управлінь міністерства; до складу інших обираються переважно наукові консультанти й експерти, які не є працівниками міністерства; деякі міністерства формують групи за участю рядових працівників. Водночас, учасниками кожного тренінгу/семінару дуже часто є інші люди, які не є членами робочої групи. У таких випадках вони часто не мають чіткого уявлення про свою роль у подальшому, що ускладнює хід тренінгу і процес планування не лише тому, що ця тема є для них незнайомою, а ще й тому, що більшість учасників неохоче сприймають ідею забезпечення гендерної рівності в цілому.

Робочі групи міністерств, створені в 2007 й оновлені у 2008 році, у більшості випадків не є гендерно-збалансовані й висвітлюють переважно лише жіночу точку зору. Як вже було зазначено, міністерства підійшли до формування робочих груп дуже традиційно, призначивши жінок для опрацювання «жіночих» питань, не прийнявши до уваги саме гендерний аспект проблеми. Рівень обізнаності з питань гендерної рівності різниться у членів робочих груп, більшість з яких має досить низький рівень професійної обізнаності з гендерною тематикою або займає традиційну захисну позицію і заперечує існування гендерних проблем у своїй організації і країні. Члени мають тенденцію виказувати явні гендерні стереотипи і зводити гендерну тематику до «жіночих» проблем. Міністерські працівники, залучені до впровадження гендерної політики, не завжди впевнені у своїх мандатах і часто бояться висловлювати свою думку щодо гендерних проблем й обговорювати їх у своїх міністерствах. Учасники не мають чіткого розуміння своїх повноважень, тому часто бояться висловлювати свої думки щодо певної ситуації. Вони не бажають аналізувати недоліки і проблеми свого міністерства (відомства) у гендерній сфері. Члени робочих груп також не почуваються вільно під час процесу планування, оскільки вважали, що це означатиме додаткові завдання і відповідальність, що лише збільшить їхнє робоче навантаження. Досить велика кількість членів має досить слабе уявлення щодо сутності Державної програми з утвердження гендерної рівності і її впровадження в їх міністерствах, що також забирає час під час будь-яких тренінгів або семінарів.

Гендерний розвиток – це досить повільний процес, оскільки він радикально змінює суспільство як на макро, так і на мікро рівнях. Гендерні стереотипи глибоко вкорінені в менталітеті населення на всіх рівнях. Керівникам і державним службовцям потрібен час для осмислення і розуміння гендерних проблем. Постійні політичні кризи в Україні не дають змоги глибоко обмірковувати гендерні (і не тільки гендерні) питання. Одним із можливих рішень цієї проблеми є створення платформи, що базується на конкретних висновках, що випливають з аналізу реальної ситуації, для чого потрібно вдосконалити збір статистики з урахуванням гендерних відмінностей, запровадити уніфіковану систему звітності [4].

Для України важливим є розв'язання проблеми розгорнутого вироблення державно-правового забезпечення гендерних стратегій розвитку українського суспільства.

Прийнятий 2005 р. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» визначив вісім напрямів державної 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.

Усі ці напрями потребують розширення правового забезпечення і здійснення гендерно-правового аналізу різних галузей законодавства України на основі поглибленої концептуальної розробки кожного з них. Проблемою щодо цього є вироблення єдиної методології гендерно-правової оцінки законодавчих актів, впровадження в чинне законодавство не схематичного використання словосполучення «жінка і чоловік» у всіх випадках, коли йдеться про права, обов'язки чи відповідальність осіб обох статей, а схвалення положень законодавства, які не тільки не містять обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а в результаті своєї реалізації сприяють усуненню правовими засобами фактичного гендерного дисбалансу, що склався в тій чи іншій сфері суспільних відносин.

На основі концептуального бачення кожного з цих напрямів державної гендерної політики мають розроблятися галузеві стратегії впровадження гендерних підходів і напрямів гендерно орієнтованої політики у відповідних сферах і визначатися основи галузевого законодавства щодо їх забезпечення. Це потребує залучення широкого кола науковців з питань гендерно-правових знань й окремих галузей, що потребують державного регулювання. Складність полягає в тому, що повільно відбувається накопичення й розвиток гендерно-правових знань, а також у переважно індивідуальному ставленні сучасної юридичної науки до теорії й практики гендеру.

Галузеві стратегії щодо впровадження гендерних підходів, тобто напрями й програми розвитку конкретних галузей, мають розкривати впровадження принципу гендерної рівності в конкретній галузі. Таке розкриття потребує прийняття документа стратегічного характеру. Таким документом може бути концепція і відповідно до неї план діяльності конкретного міністерства або галузі з пріоритетних напрямів і стратегій щодо гендерного розвитку. У ньому мають бути відображені конкретні гендерні цілі, завдання, характер діяльності, гендерні перспективи (результати) й індикатори успіху. До кожної з цих складових галузевої стратегії має бути інкорпорований гендерний вимір. Такі програми в **Україні** прийняті в освітній галузі й у галузі охорони внутрішнього порядку. Розробляються вони й в інших міністерствах, зокрема в Мітерстві юстиції, Міністерстві соціальної політики та праці [1].

Отже, на основі вище викладеного можна стверджувати, що головна мета у сфері впровадження гендерного законодавства – приведення нормативної бази у відповідність із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і міжнародними зобов'язаннями у сфері забезпечення гендерної рівності шляхом підтримки процесу аналізу її внесення змін до законодавства.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I

Загалом можна чітко визначити три етапи, які пройшов жіночий рух. Це етап само-рефлексії, визначення завдань і цілей діяльності. Другий етап характеризувався пошуком шляхів взаємодії зі структурами державної влади і партійно-політичної системи. Самовизначення в контексті громадянського суспільства, оволодіння його прийомами і способами діяльності стали важливими рисами третього етапу. А пошук ідентичності – власних цілей і способів впливу на суспільство, власної стратегічної лінії пов'язує ці етапи в одне ціле і дозволяє говорити про жіночий рух як про соціальне явище.

Головна мета впровадження гендерного законодавства – приведення нормативної бази у відповідність із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і міжнародними зобов'язаннями у сфері забезпечення гендерної рівності шляхом підтримки процесу аналізу іа внесення змін до законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. - К. : СтилоС, 2010. - 440 с.
2. Основи демократії: підручник / за заг. ред. А. Колодій. – Львів : Астролябія, 2009. – 832 с.
3. Смоляр Л. О. Минуле заради майбутнього. Жіночий рух Наддніпрянської України другої половини ХІХ – поч. ХХ: сторінки історії. – Одеса, 1998. – 408 с.
4. Гендерна рівність. Аналіз стану справ в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://v-perspektyvy.com.ua>.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Гендерні аспекти державної служби : монографія / за заг. ред. Б. Кравченка; кол. авт. : М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька ; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. Центр дослідж. адм. реформи. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 335 с.
2. Довідник радника з гендерних питань для місцевих органів влади / С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, І. Г. Батраченко, О. А. Костюкова. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2004. – 203 с.
3. Лазар І. Г. Механізми забезпечення паритетної демократії в органах публічної влади [Текст] : монографія / І. Г. Лазар ; за наук. ред. О. Д. Лазор ; Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2009. – 232 с.
4. Социология гендерных отношений [Текст] : учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений / О. А. Воронина, Е. А. Здравомыслова, А. А. Темкина и др. ; под ред. З. М. Саралиевой. – М. : РОССПЭН, 2004. – 268 с.
5. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства [Текст] / ред. Т. Тележенко. – К. : Укр. ін-т соц. дослідж., 2002. – 121 с.
6. Кулачек О. І. Роль жінки в державному управлінні: Старі образи, нові обрії [Текст] : монографія / О. І. Кулачек. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. – 304 с.

7. Грицяк Н. В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики [Текст] : монографія / Н. В. Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
8. Гендерна рівність як фактор сталого розвитку суспільства [Текст] / Р. Безпальча, І. Хмелько. – К. : Вісн. ПСП України, 2004. – 35 с.
9. Говорун Т. В. Гендерна психологія [Текст] : навч. посіб. / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. – К. : Академія, 2004. – 307 с.
10. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень [Текст] : закони зарубіжних країн з гендерної рівності / Т.М. Мельник. – К. : Логос, 2004. – 320 с.
11. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства [Текст] : наук. вид. / Г. Алексєєва, О. Балакірева та ін.; ред. Т. Тележенко. – К. : Укр. ін-т соц. дослідж., 2002. – 121 с.
12. Нормативно-методичні основи гендерних перетворень [Текст] : навч. посіб. / Ред.-упоряд. Т.І. Сологубова; Шк. рівн. можливостей. – К. : Видавн. група «Око», 2004. – 258 с.
13. Левченко, К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [Текст] : монографія / К. Б. Левченко. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 343 с.
14. Кімел, М. С. Гендероване суспільство [Текст] : пер. з англ. / М. С. Кімел. – К. : Сфера, 2003. – 478 с.
15. Women and Men [Text] : interdisciplinary Readings on Gender / Ed. by G.Hofmann Nemiroff. - Montreal : Fitzhenry and Whiteside, 1990. – 556 p.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ (ТЕМИ РЕФЕРАТИВ, ТВОРЧИХ РОБІТ)

1. Гендерна політика Японії.
2. Гендерна політика Скандинавських країн.
3. Гендерна політика Канади.
4. Шляхи розв'язання проблем нормативно-правового забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні.
5. Діяльність органів державної влади у сфері впровадження гендерної політики.
6. Розвиток жіночого руху на Україні як передумова становлення гендерної політики.
7. Головні тенденції гендерної політики в системі державного управління.

ТРЕНІНГОВІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1. Проаналізувати Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Завдання 2. Визначити напрями впровадження положень закону в діяльність органів державної влади на кожному рівні ієрархії, починаючи від вищих до нижчих щаблів влади.

Завдання 3. Обговорити отримані результати і сформулювати пропозиції щодо удосконалення діяльності органів державної влади у сфері впровадження гендерної політики.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Ключові слова: сутність і поняття ґендерної політики, принципи ґендерної політики в системі державного управління, світові тенденції ґендеризації, пріоритети ґендерної політики в Європі й Україні, суб'єкти ґендерної політики, об'єкти ґендерної політики.

Нині ґендерна політика може і повинна виступати одним із вирішальних факторів розбудови громадянського суспільства, досягнення консенсусу між гілками влади, успішної реалізації демократичних реформ як необхідної умови для входження України як повноправного партнера до світового співтовариства.

2.1. ҐЕНДЕРНА ПОЛІТИКА: СУТНІСТЬ, ПОНЯТТЯ, ЗАВДАННЯ

Ключові слова: ґендер, ґендерна рівність, ґендерний конфлікт, ґендерні стереотипи, сутність ґендерної політики, ґендерна паритетність у державному управлінні, ґендерна політика, державна ґендерна політика, ґендерна політика в системі державного управління, об'єкт і суб'єкт ґендерної політики, головні завдання ґендерної політики

Розглядаючи поняття «ґендерна політика», насамперед слід зазначити, що поряд із цим терміном у дослідженнях вітчизняних і зарубіжних учених, сучасних українських і міжнародних політико-правових документах використовуються такі поняття, як «жіноча політика», «політика стосовно жінок», «політика в інтересах жінок», «політика в інтересах рівності», «політика досягнення рівних прав та можливостей», «ґендерна рівноправність», «ґендерна рівність», «державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна політика щодо забезпечення ґендерної рівності» та ін. Аналіз цих термінів подано в працях Н. Грицяк, Л. Кобелянської, О. Кулачек, К. Левченко, М. Малишевої, Т. Мельник, М. Пірен та ін. Визначення цих понять слугувало певною мірою науковим підґрунтям щодо розкриття терміна «ґендерна політика».

У монографії «Ґендерні аспекти державної служби» термін «ґендерна політика» тлумачиться як «утвердження партнерства статей у визначенні і втіленні політичних цілей і завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань» [3, с. 234]. Однак слушним є зауваження Н. Грицяк, що словосполучення «утвердження партнерства статей» не відбиває у повному обсязі глибинний зміст поняття «ґендер».

До нас цей термін потрапив на початку 1990-х рр. Не знайшовши аналога англійському терміну «ґендер», українська мова (як і всі мови постсоціалістичних країн) прийняла у своє семантичне поле це не зовсім благозвучне слово. До речі, опитування показало, що більш привабливим для українців було б слово «джендер» [9, с. 77].

Термін «стать» означає анатомо-біологічні особливості людей, на основі яких вони визначаються як жінки або чоловіки.

Гендер – це складний соціокультурний конструкт, що відображає відмінності в ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим [1, с. 232].

Поняття «стать» і «гендер» співвідносяться як світло і колір. Тобто стать і світло – природні фізичні явища, що допускають об'єктивні зміни. Гендер і колір – це історичні, культурно зумовлені категорії, за допомогою яких люди групують певні властивості, надаючи їм символічного значення [9, с. 114].

За визначенням О. Кулачек, гендер – це стійка й одночасно мінлива система взаємовідносин і взаємодій, що відповідає певному рівневі культури суспільства і створює фундаментальну складову соціальних зв'язків. Це один з основних компонентів стратифікації суспільства й ієрархізації владних структур [9, с. 81].

Гендер розуміється і як організована модель соціальних відносин між жінками і чоловіками, яка не тільки характеризує їх спілкування і взаємодію в сім'ї, а й визначає їхні соціальні відносини в основних інституціях суспільства. Поняття «гендер» означає не рід або предмет, а комплексне переплетіння стосунків і процесів [3, с. 232–233], головною метою яких є реалізація творчого потенціалу в контексті соціально-рольового статусу відповідно до потреб, інтересів і таланту жінки і чоловіка на основі гендерної рівності.

Поступово поняття «гендер» було введено у науковий обіг і використовується в політичному і правовому аналізі проблем рівності соціальних статей. Проте, як зауважує Т. Мельник, поширеним є терміни, які містяться в міжнародних актах, конституційному законодавстві національних суспільств, а саме – рівність жінок і чоловіків.

Під **рівністю жіночої і чоловічої статей** розуміється рівність їх соціального статусу і загальна участь у всіх сферах суспільного, державного і приватного життя на основі самосвідомлення особистісних потреб й інтересів, долання елемента ієрархічності, за якої історично чоловіки розглядалися як істоти вищі, а їхня діяльність і її результати більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок. Таке розуміння рівності жіночої і чоловічої статей за міжнародними документами передбачає: рівність у правах і свободах, в обов'язках, у відповідальності, можливостях, шансах, досягненні результатів [10, с. 70].

Гендерна рівність, у розумінні Н. Грицяк, – це ідеологічний компонент державної політики і державного управління, що має чотири виміри, які лежать в основі напрямів розвитку державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Перший вимір тендерної рівності – це права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав і свобод для жінок і чоловіків. Другий вимір тендерної рівності – це права людини як права жінок. Третій вимір – рівність свобод, прав та обов'язків. Четвертий – рівні можливості – основний елемент гендерної рівності [4, с. 325–332].

Гендерна рівність визначається також як: процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, одна з важливих ознак правової держави, показник рівня розвиненості відкритого суспільства, умова розквіту і розвитку демократії.

Творення демократичного суспільства, як наголошують учені, можливе тільки за справедливого підходу до місця й ролі особистості жінки і чоловіка як рівних у правах, свободах, обов'язках, можливостях, розвитку і відповідальності.

Отже, жінкам і чоловікам насамперед мають бути надані рівні права, оскільки, як зазначив свого часу Сенека, рівність прав не в тому, що всі ними користуються, а в тому, що вони всім надані.

Крім того, жінки і чоловіки повинні мати однакові умови для самореалізації, вільно користуватися правом вибору своєї особистісно-соціальної ролі. Проте, як показує досвід, на практиці діє політика ґендерної нерівності, що має культурно-історичне підґрунтя.

На початку ХХ ст. педагог, учений, журналіст, політик М. Рудницька писала про те, що «до вггі тисячоліття храм цивілізації і культури будував виключно чоловік. У згоді зі своїм мозком і серцем, для своєї вигоди, відповідно зі своїми потребами і смаком створив він релігію, мораль, законодавство, науку і мистецтво. Левова частка звичаїв, переконань і упереджень нинішньої епохи – сіє лише творіння чоловічого еґоїзму, без урахування вимог іншої статі. Цілий культурний пласт минулих тисячоліть можна без перебільшення назвати не людським, а чоловічим. Інша половина людства, заперта біля «домашнього вогнища» і відсунута від громадського життя, не була учасником цієї культурної роботи» [3, с. 229].

Жінці споконвічно відводиться пасивно-виконавча роль, а чоловікові – активно-творча. Антрополог Ш. Ортнер у праці «Жінка і чоловік як природа і культура» дійшла висновку, що в усіх суспільствах жінки розглядаються як частина природи й перебувають поза історичним часом і простором думки, а чоловіки як частина культури живуть в історії, творять, долають земні межі й втілюють «людське».

Більше того, ідеологія маскуліності – це світосприйняття, що стверджує природний характер чоловічого домінування в суспільстві, тобто чоловік – це насамперед володар. «Бути чоловіком – означає бути заздалегідь приреченим на владарювання, ілюзія мужності виправдовує право на володіння» [14, с. 18].

Такий ґендерний стереотип веде до ґендерної асиметрії, яка, у свою чергу, може призвести до ґендерної дискримінації й спричинити ґендерний конфлікт.

ґендерний конфлікт можна визначити як зіткнення інтересів щодо пріоритетності розподілу соціально-статевих ролей у суспільстві.

Коріння ґендерного конфлікту, вважаємо, слід шукати в бівалентній сутності ґендеру. Як зазначають дослідники, ґендер бівалентний і передбачає одночасно як політику перерозподілу, так і політику визнання, стикаючись при цьому з дилемою перерозподілу – визнання [13, с. 96].

Розв'язання проблеми перерозподілу – визнання в системі державного управління передбачає насамперед подолання ґендерних стереотипів, які виходять з феномену «скляної стелі».

Цей термін запропонований Л. Мартин для позначення штучно створених бар'єрів, заснованих на забобонах, що не дають змоги жінкам і представникам національних меншин – висококваліфікованим спеціалістам – просуватися по службі й обіймати керівні посади у своїх організаціях [1, с. 144].

Під ґендерними стереотипами зазвичай розуміють судження щодо ролі й місця жінок і чоловіків у системі суспільних відносин, а точніше – ґендерні стереотипи – це «набір загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються існуючого становища чоловіків і жінок, норм їхньої поведінки, мотивів і потреб. Ґендерні стереотипи закріплюють існуючі ґендерні розбіжності і стають перепорою до змін стану справ у сфері ґендерних відносин» [3, с. 236].

Зокрема, у системі державної служби України жінці головним чином відводиться виконавча роль, про що свідчить ґендерна статистика.

Так, станом на 1 січня 2010 р. кількість державних службовців – жінок, які обіймають посади спеціалістів, становила 164 406 осіб (79,5 %), а чоловіків – 42 468 осіб (20,5 %). Стосовно жінок-керівників така статистична картина: керівників-жінок, які мають першу категорію посади, усього 45 осіб (13,3 %), а чоловіків – 294 особи (86,7 %); щодо другої категорії

отримано такі дані: жінки – 379 (25,6 %), чоловіки – 1 099 (74,4%); дані щодо третьої категорії: жінки – 1520 (41,5 %), чоловіки – 2 147 (58,5 %); четвертої – відповідно 4 237 (48,7 %) і 4 456 (51,3 %). І тільки кількість керівників-чоловіків, які мають п'яту і шосту категорії, менша порівняно з жінками [2, с. 152].

Аналізуючи представництво жінок у керівному складі Верховної Ради України VI скликання, слід зазначити, що серед заступників Голови Верховної Ради – жодної жінки; серед голів 27 комітетів – лише дві жінки. Представниця Партії регіонів Т. Бахтеєва очолює Комітет з питань охорони здоров'я, представниця БЮТ Н. Королевська – Комітет з питань промислової і регуляторної політики та підприємництва. Серед заступників голів комітетів Верховної Ради п'ять депутатів-жінок (І. Білоусова, І. Богословська, О. Боднар, К. Ляпіна, О. Шустік); 14 жінок – голови підкомітетів, три жінки – секретарі Комітетів (А. Александровська, К. Ващук, А. Лабунська).

Необхідно підкреслити, що вибори парламентських комітетів і особливо їх активу, які безпосередньо причетні до вироблення політики, завжди відбуваються у складній парламентській боротьбі, де жінкам, як правило, не вдається вибороти керівні посади. Наприклад, у Верховній Раді України 1994 р. не було жодної жінки, яка б очолювала парламентський комітет. У Верховній Раді України 1998 р. тільки одну жінку було обрано головою парламентського комітету. Серед перших заступників голів комітетів була одна жінка, заступників – також одна жінка, секретарів комітетів – чотири.

У результаті січневих подій 2000 р. у Верховній Раді України відбувся перерозподіл відповідальних посад. Серед голів 24 комітетів було обрано дві жінки. Варто наголосити, що починаючи з 1990 р. до нинішнього часу, тобто за 20 років незалежності на посаду Голови Верховної Ради України і першого заступника не була обрана жодна жінка.

Отже, гендерна структура парламенту останнього скликання свідчить про чіткий чоловічий профіль української законодавчої влади [8].

Говорячи про систему державного управління в Україні, науковці наголошують, що спостерігається певна закономірність: чим вищий орган в ієрархії державної влади, тим менше жінок-працівників у його апараті. З одного боку, це свідчить про високий професіоналізм жінок як спеціалістів, а з другого – демонструє, що вони виконують роботу з підготовки рішення і його виконання, тоді як на рівні прийняття цього ж рішення – на рівні керівника – їм часто немає місця. І саме на прикладі України очевидно є низка факторів, що значною мірою зумовлюють перепони входження жінок до органів державної влади.

Так, зокрема, Т. Мельник виділяє п'ять факторів забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури, а саме: 1) традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних структурах; 2) економічні підвалини – власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках; 3) обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни; 4) обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій; 5) традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і громадського чоловіка [10, с. 174–181].

Слід зазначити, що насамперед подолання гендерних стереотипів сприятиме формуванню і розвитку гендерної культури в системі державного управління, яку пов'язують з гендерною політикою.

Так, Т. Мельник тлумачить термін «державна гендерна політика» як діяльність (або бездіяльність у разі свідомої відсутності такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей

для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві [4, с. 218–219].

Н. Грицяк пропонує таке визначення державної гендерної політики.

Державна гендерна політика – це «дії органів державної влади з вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме: 1) забезпечення однакового суспільного статусу жінок і чоловіків; 2) забезпечення однакових умов реалізації прав людини для жінок і чоловіків; 3) забезпечення однакової можливості використання соціальних і економічних ресурсів для жінок і чоловіків; 4) забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток; 5) забезпечення рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їх діяльності» [4, с. 223].

На наш погляд, запропоноване визначення скоріше розкриває сутність гендерної політики, ніж визначає її як поняття.

Енциклопедичний словник з державного управління містить таке визначення гендерної політики.

Гендерна політика – це «сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, які розробляються й реалізуються державою у сфері взаємовідносин між статевими групами суспільства з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків і жінок у використанні економічних і соціально-політичних прав» [7, с. 127].

Це формулювання має як свої переваги, так і недоліки. На нашу думку, гендерну політику варто пов'язувати зі стратегією.

Стратегія – це «підхід до розв'язання критично важливих і складних (стратегічних) проблем; модель програмування діяльності для досягнення встановлених цілей». Стратегія обов'язково визначає пріоритети (першочергові для реалізації напрями, цілі, проблеми), які дають корисну основу для розподілу обмежених ресурсів [7, с. 679].

Отже, виходячи з вищевикладеного, наведемо спочатку розуміння сутності гендерної політики, а потім визначимо її як категорію.

Сутність гендерної політики полягає у діях органів державної влади щодо утвердження гендерної рівності в суспільстві, зокрема забезпечення:

- однакових умов для самореалізації і набуття людиною соціального статусу відповідно до потреб, інтересів і таланту жінки і чоловіка;
- гарантування прав і свобод жінок і чоловіків і рівних можливостей у користуванні цими правами й свободами;
- однакової можливості брати участь в розподілі соціальних й економічних ресурсів між жінками і чоловіками;
- справедливого ставлення до жінок і чоловіків та оцінювання результатів їхньої діяльності;
- однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток.
- передумов формування й розвитку гендерної культури в суспільстві.

Основою формування ґендерної політики в Україні, таким чином, має стати комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків, який передбачає впровадження ґендерного підходу в усі сфери державної політики через удосконалення й оцінку процесів прийняття рішень, створення законодавства, стратегічної політики і програм у всіх сферах і на всіх рівнях з метою забезпечення принципу ґендерної рівності. При цьому принцип ґендерної рівності поєднується з традиційним принципом підтримки жінок, який не втратив своєї актуальності з огляду на те, що жінки ще займають нижчі, ніж чоловіки, позиції в усіх інституціях українського суспільства: соціальній, економічній і політичній [4, с. 223].

Як слушно зазначає Т. Мельник, «оскільки реальне становище жінки характеризується великою віддаленістю від становища чоловіка, то особливий наголос у структурі ґендерних стратегій та їх реалізації ставиться завжди на політиці щодо становища жінок. Це не виключає, а навпаки, передбачає у структурі ґендерної політики наявність надзвичайно важливого її напрямку – поліпшення становища чоловіків у напрямі формування більш високих за ґендерною якістю світогляду, поведінки, громадських і державних форм діяльності, додання неадекватності сприйняття ними сучасних перетворень світового й національного рівнів насамперед у сфері ґендеру. Отже, складовими державної ґендерної політики є політика щодо жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як соціально-демографічної групи, а також політики щодо чоловіків, формування в них ґендерної свідомості, культури ґендерної поведінки, орієнтації на паритетність відносин з жінкою» [4, с. 223–224].

Виходячи з того, що слово «паритет» означає принцип рівного представництва сторін, **ґендерну паритетність у державному управлінні** О. Кулачек пропонує визначити «як принцип рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах та органах місцевого самоврядування» [9, с. 81].

Отже, аналізуючи усе вищевикладене, пропонуємо такі визначення.

ґендерна політика – це стратегія, що спрямована на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей розкриття потенціалу жінок і чоловіків у контексті розвитку ґендерної демократії і ґендерної культури в суспільстві.

Державна ґендерна політика – це стратегічна діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами і свободами.

ґендерна політика в системі державного управління – це складова державної ґендерної політики, що орієнтована на реалізацію ґендерної паритетності як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог управлінського процесу.

Об'єктом ґендерної політики є людські ресурси, тобто жінки і чоловіки як рівноправні особистості в системі суспільних відносин. **Суб'єктом ґендерної політики** є органи державної влади і місцевого самоврядування; державні й громадські інституції; підприємницькі структури; установи й організації всіх форм власності й напрямів діяльності; політичні рухи, блоки, партії; професійні спілки; релігійні конфесії.

Проведення гендерної політики потребує високопрофесійних фахівців з питань гендеру, які є гендерно чутливими, тобто налаштованими на сприйняття гендерних вимірів, й обізнані з механізмами регулювання гендерними процесами з метою розроблення і реалізації гендерних стратегій, формування і розвитку гендерної культури.

Список рекомендованої літератури

- Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження / Олена Вілкова // Політ. менеджмент. – 2008. – № 6. – С. 160–166.
- *Гендерні аспекти державної служби* : монографія / [М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька] ; за заг. ред. Богдана Кравченка. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2002. – 336 с.
- *Грицяк Н.* Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
- *Кулачек О.* Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : [монографія] / Ольга Кулачек. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2005. – 304 с.
- *Тукаленко І.* Від рівності прав до рівності можливостей / Інна Тукаленко // Політ. менеджмент. – 2008. – № 5. – С. 128–135.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність гендерної політики в Україні?
2. Що розуміється під принципом рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах?
3. Які виміри лежать в основі напрямів розвитку державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства?
4. Що передбачає розв’язання проблеми перерозподілу – визнання?
5. На чому ґрунтується ідеологія маскуліності?

2.2. ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Ключові слова: принцип, правило, норма, принципи державного управління, процес установалення й обґрунтування принципів державного управління, принципи прийняття управлінських рішень, принципи державного управління гендерною політикою, принципи гендерної політики, принципи гендерної політики в системі державного управління.

Сучасні вимоги реформування системи державного управління поставили на порядок денний обґрунтування принципів гендерної політики в системі державного управління.

Досліджуючи цю проблему, слід зазначити, що на сьогодні у вітчизняній науці є певні напрацювання. Так, Л. Кобелянська, аналізуючи документи зарубіжних країн з питань гендерної рівності, виявила міжнародні принципи гендерної політики, які формують сучасну ідеологію рівності. Н. Грицяк, розвиваючи ці положення, визначила низку принципів державного управління гендерною політикою, а також торкається такого питання, як принципи кадрової політики з урахуванням ідей гендерної рівності. О. Кулачек розглядає компо-

ненти принципів ґендерної політики. Н. Карпачова говорить про принцип рівноправності, розглядаючи політичні права жінок у контексті ґендерної перспективи.

Обґрунтування принципів ґендерної політики в системі державного управління потребує насамперед звернення до тлумачення такої категорії, як «принцип». Крім того, необхідно приділити увагу принципам державного управління, принципам прийняття управлінських рішень.

Принцип (від лат. *principium* – початок, основа, виникнення, першоджерело) – основне, вихідне положення будь-якої теорії, учення, науки тощо. Деякі автори тлумачать принцип як внутрішнє переконання людини, її погляд на речі, вихідні засади пояснень чи керівництво до дії.

Отже, принципи – це «основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю і відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи права, державного устрою тощо» [7, с. 560–561].

Під принципом також розуміють норму або основне правило поведінки.

Правило трактується насамперед як положення, що виражає певну закономірність, постійне співвідношення яких-небудь явищ, а також як принцип, установка, норма поведінки, звичка.

Норма (від лат. *norma* – правило, взірець, керівне начало) означає обов'язковий порядок, якого слід дотримуватися; загальновизнані, узаконені правила, що визначають лад, принципи побудови чогось; а також міру, закон, взірець, звичайний стан. Крім того, під нормою розуміють середню кількість, розмір чогось.

Норма, як свідчить аналіз наукової літератури, розглядається в різних аспектах і має багато смислових акцентів. Виділемо кілька з них, а саме:

- норма як жорсткий стандарт, що диктує вчинки і дії людей;
- норма як імператив, тобто акцентування на обов'язковості виконання;
- норма як певний середній показник, середня кількість, певна усталена риса того чи іншого об'єктивного масового явища чи процесу;
- норма як вказівка на умови, за яких здійснюється певна діяльність чи виявляються якісь властивості;
- норма як діапазон, де може розміститися велика кількість форм, що дає змогу будь-якому індивідові виявити свої здібності й творчі сили.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, окреслюється взаємозв'язок між категоріями «принцип», «правило» і «норма». Виходячи з цього, можна говорити про багатовекторність тлумачення категорії «принцип». На наш погляд, принципи як такі повинні мати: а) імперативний характер; б) характер умови; в) характер виразу очікування; г) характер діапазону.

Докладніше спинимосся на принципах державного управління, які мають вагоме значення для обґрунтування принципів ґендерної політики в системі державного управління.

Як зазначає В. Бакуменко, **принципи державного управління** – це прояви закономірностей у державному управлінні, що відображені у вигляді певних положень, які застосовуються в теоретичній і практичній діяльності людей у сфері державного управління. Як правило, це фундаментальні, науково обґрунтовані, а в певних випадках і законодавчо закріплені положення, відповідно до яких будується і функціонує система державного управління.

Серед найвідоміших такі принципи державного управління: об'єктивності, універсальності, випереджального стану в державному управлінні, демократизму, поділу влади,

законності, оптимізації управління, а також структурні принципи. Структурні принципи державного управління – це комплекс принципів, які систематизовані так: структурно-цільові, що відображають закономірності раціональної побудови «дерева цілей» державного управління; структурно-функціональні, що характеризують закономірності і взаємозв'язки побудови функціональної структури державного управління; структурно-організаційні, які пов'язані із закономірностями і взаємозв'язками побудови організаційної структури державного управління; структурно-процесуальні, що дають уявлення про основні (визначальні) закономірності і взаємозв'язки раціонального й ефективного ведення управлінської діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування. До загальних принципів державного управління можна також віднести принцип єдності економіки і політики за пріоритету політики, а також принцип поєднання загальних і локальних інтересів зі збереженням пріоритету інтересів більш високого рівня [7, с. 564].

Крім того, принципи державного управління й підходи до їх систематизації висвітлені Г. Атаманчуком, О. Машковим, Н. Нижник, О. Оболенським, В. Цветковим, Ю. Шаровим та ін. Так, зокрема, Н. Нижник під принципами державного управління пропонує розуміти керівні правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються учасники державного управління внаслідок умов, що склались у суспільстві, які науково обґрунтовані, переважно законодавчо закріплені, згідно з якими формується і функціонує система державного управління. У принципах державного управління виражаються основні вимоги, що ставляться до побудови органів управління і методів здійснення функцій управління, доцільний характер взаємовідносин учасників управлінських функцій [6, с. 28].

Автори навчального посібника «Державне управління» подають таке визначення принципів державного управління.

Принципи державного управління – «це закономірності, відносини, взаємозв'язки, керівні засади, на яких ґрунтуються його організація і здійснення і які можуть бути сформульовані в певні правила» [5, с. 333]. При цьому, як слушно зауважують автори названого видання, принципи не повинні сприйматися як постулати. На кожному етапі розвитку суспільства і держави постає потреба виокремлення і визначення принципів державного управління. Практичне значення і дія принципів не залежить від них самих, а повністю визначаються ставленням до них людей.

Процес установлення й обґрунтування принципів державного управління має відповідати таким вимогам:

- відображати тільки найбільш суттєві, головні, об'єктивно необхідні закономірності, відносини і взаємозв'язки державного управління;
- характеризувати стійкі закономірності, відносини і взаємозв'язки в державному управлінні;
- охоплювати переважно закономірності, відносини і взаємозв'язки, притаманні державному управлінні як цілісному явищу, тобто які мають загальний характер;
- відображати специфіку державного управління, його відмінності від інших видів управління [5, с. 37–38].

Конкретно-змістовними з точки зору обґрунтування специфічних принципів є принципи прийняття управлінських рішень, які запропоновані В. Бакуменком [7, с. 570–571].

Принципи прийняття управлінських рішень – низка вихідних положень, що відображають раціональні і психологічні аспекти прийняття рішень у реальних умовах, а саме:

- **принцип індивідуальності**, відповідно до якого люди значно відрізняються за інтенсивністю й особливостями виявлення волі в їхніх діях, а тому використовують різні засоби прийняття рішень;
- **принцип хороших рішень**, за яким приймати рішення, як правило, легко, важко приймати хороші рішення;
- **принцип необхідних і достатніх умов**, за яким тільки вміння і бажання недостатньо, необхідно ще створити умови (політичні, економічні, організаційні та ін.), щоб приймати рішення;
- **принцип різноманітності форм альтернатив**, за яким альтернатива може бути предметом, відношенням або дією;
- **принцип різноманітності способів прийняття рішень**, який стверджує, що процес прийняття рішень може мати інтуїтивний, такий що ґрунтується на судженнях, або раціональний характер, відповідно й способи прийняття рішень перебувають у діапазоні від спонтанних до високотехнологічних;
- **принцип професіоналізму**, за якого до успіху приводить точний розрахунок, підкріплений досвідом та інтуїцією;
- **принцип стратегічного мислення**, який передбачає, що в процесі вибору людина, яка приймає рішення (ЛПР), використовує систему правил, яка називається стратегією, програмою або планом вирішення завдання з урахуванням ризику;
- **принцип суб'єктивної ймовірності**, згідно з яким різні суб'єкти по-різному оцінюють ймовірності досягнення мети внаслідок різного ступеня вміння виділяти суттєві факти, і саме ця суб'єктивна оцінка ймовірності визначає вибір стратегії прийняття рішень;
- **принцип компромісу**, за якого необхідно приймати рішення з урахуванням усіх факторів, у тому числі небажаних;
- **принцип своєчасності**, який наголошує на тому, що в деяких ситуаціях відмова від прийняття рішень є вдалим вибором, наприклад, якщо має надійти необхідна інформація й фактор часу не є критичним;
- **принцип адекватності**, згідно з яким модель прийняття рішень має бути адекватною ситуації прийняття рішень, тобто відповідати структурі і властивостям об'єкта управління; особливостям і можливостям моделювання й експериментів з цими моделями; вимогам управлінського завдання; системі цінностей і переваг ЛПР, її професійному рівню;
- **принцип ресурсного забезпечення управлінських рішень**, який наголошує на тому, що будь-яке управлінське рішення має бути забезпечене ресурсами, тому керівник повинен мати чітке уявлення як про сутність завдання, так і про наявні ресурси;
- **принцип компенсації обмеженої раціональності** індивідів, який виходить з того, що однією з головних функцій організації є саме компенсація обмеженої раціональності індивідів;
- **принцип ступеня свободи рішення**, що передбачає можливість варіантності певного рішення, пов'язаного системними зв'язками з іншими рішеннями, насамперед, рішеннями вищих рівнів управління.

Ключеве значення щодо обґрунтування, виявлення та визначення принципів гендерної політики в системі державного управління мають принципи державного управління гендерною політикою.

Н. Грицяк визначає такі **принципи державного управління гендерною політикою**: інтегральний принцип, принцип гендерного цілепокладання, принцип дієвості, принцип результативності, принцип прозорості і відкритості, принцип забезпечення ресурсних можливостей і принцип паритетності й партнерства [4, с. 246–248].

Інтегральний принцип – це принцип, згідно з яким гендерну рівність слід розглядати як інтегральну частину всіх напрямів державної політики, програм і проєктів. Необхідною умовою цього принципу є застосування гендерного аналізу як методу впровадження гендерного підходу в усі напрями державної політики.

Принцип гендерного цілепокладання передбачає наявність мети досягнення гендерної рівності в державних планах і програмах, що досягається за умов: коли гендерна рівність визнається релевантною (доречною) в кожному аспекті політики – від макроекономічної реформи до інфраструктурних перебудов; якщо розробляються специфічна стратегія та бюджет на підтримку досягнення гендерної рівності; коли мета гендерної рівності не втрачається в риториці чи рутинних справах органів державної влади, які реалізують політику; коли закладаються довгострокові перспективи досягнення гендерної рівності, адже соціальні зміни вимагають часу.

Принцип дієвості ґрунтується на позиції, що однакове ставлення до чоловіків та жінок, як стратегія гендерної рівності, є недостатнім. Досягнення гендерної рівності вимагає здійснення спеціальних кроків, спрямованих на зменшення гендерної нерівності, наприклад здійснення гендерної експертизи політики, законів, процедур та норм, у яких має місце гендерна нерівність. Принцип дієвості створює такі умови управлінської діяльності, за яких інституційні недоліки і патріархальні гендерні суспільні стереотипи, що можуть бути перешкодою на шляху досягнення гендерної рівності, ураховуються під час розробки державної політики і розробляються відповідні стратегії для усунення цих перешкод.

Принцип результативності вимагає розробки очікуваних результатів реалізації державної політики щодо забезпечення гендерної рівності, які піддаються вимірюванню і є реальними в досягненні. Для цього розробляються гендерно чутливі показники як кількісні, так і якісні (це вимагає збору базової інформації залежно від статі, віку, соціо-економічних і етнічних груп).

Принцип прозорості та відкритості забезпечує широку участь політичних партій, громадських організацій, у тому числі й жіночих, провідних фахівців жіночої і чоловічої статі у процесах формування і реалізації державної гендерної політики.

Принцип забезпечення ресурсних можливостей передбачає наявність гендерно чутливих вищих керівних кадрів; постійно діючого штату кваліфікованих спеціалістів з питань гендерної рівності (особливо на місцевому рівні); достатньої кількості фінансових та людських ресурсів для підтримки гендерної рівності. Дотримання цього принципу сприяє впровадженню гендерної освіти в систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців.

Принцип паритетності і партнерства передбачає забезпечення рівноправної участі чоловіків і жінок (як суб'єктів) в економічних, соціальних та політичних процесах; забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у державному управлінні на рівні прийняття рішень.

Принципи гендерної політики, які формують нову, сучасну ідеологію рівності, містять у собі такі компоненти:

- гендерна рівність розглядається як інтегральна частина всіх політик, програм та проектів;
- досягнення гендерної рівності вимагає визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час формування політик, упровадження програм і проектів;
- досягнення гендерної рівності означає, що рівні права і можливості мають забезпечуватися незалежно від статі;
- доступ жінок до прийняття рішень на всіх рівнях є центральним питанням у досягненні гендерної рівності;
- для досягнення гендерної рівності важливо забезпечити рівну участь чоловіків і жінок як рівноправних суб'єктів в економічних, соціальних та культуротворчих процесах;
- гендерної рівності можна досягти через партнерство між жінками і чоловіками на основі принципів паритетної демократії;
- досягнення гендерної рівності вимагає вжиття спеціальних заходів, спрямованих на зменшення гендерної нерівності [9, с. 108–109].

Узагальнюючи все вищевикладене, пропонуємо таке розумінні категорії «принципи гендерної політики в системі державного управління».

Принципи гендерної політики в системі державного управління – це комплекс вихідних положень, що мають характер імперативності, умови, виразу очікування, діапазону та виступають ефективною формою суб'єкт-об'єктної взаємодії, спрямованої на забезпечення гендерної рівності й утвердження гендерної паритетності.

Виходячи з цього розуміння принципів гендерної політики в системі державного управління; узявши до уваги вищенаведені принципи державного управління, принципи прийняття управлінських рішень, принципи державного управління гендерною політикою, принципи гендерної політики; керуючись вимогами, що висуваються до процесу установа й обґрунтування принципів державного управління, окреслимо принципи гендерної політики в системі державного управління.

З огляду на проведений аналіз до **принципів гендерної політики в системі державного управління України** можна віднести такі принципи: інтеграції гендерної рівності; наукової обґрунтованості; законності; паритетної демократії; ініціативності; результативного партнерства; оптимальності; узгодженості моральних цінностей; гуманізму.

Принцип інтеграції гендерної рівності – це головний принцип, сутність якого полягає в тому, що гендерна рівність розглядається як інтегральна частина всіх напрямів державної політики, програм і проектів. Цей принцип вимагає визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час формування політик, упровадження програм, реалізації проектів. Необхідною умовою цього принципу є застосування гендерного підходу в діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування.

Принцип наукової обґрунтованості передбачає формування й реалізацію гендерної політики в системі державного управління на науковій основі з використанням сучасних

досягнень науки, позитивного світового досвіду, залучення фахівців з проблем державного управління, експертів гендерної політики.

Принцип законності передбачає, що реалізація гендерної політики в системі державного управління має базуватися на положеннях Конституції і чинного законодавства України й здійснюватися в межах і на основі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Принцип паритетної демократії **ґрунтується на позиції важливості забезпечення рівноцінної участі жінок і чоловіків як рівноправних суб'єктів у політичних, економічних, державотворчих, соціально-гуманітарних та культурних процесах. Цей принцип передбачає рівноцінне представництво жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах і вимагає доступу як чоловіків, так і жінок до прийняття рішень на всіх рівнях влади.**

Принцип ініціативності передбачає вияв творчого ставлення особистості до процесу формування і проведення гендерної політики в системі державного управління. Дія цього принципу має створювати умови для творчого розвитку жінки і чоловіка в атмосфері співробітництва з метою їх самореалізації і самоактуалізації, розвитку творчих здібностей особистості.

Принцип результативного партнерства – це якісно новий принцип, відповідно до якого партнерство жінок і чоловіків у системі державного управління передбачає насамперед корисність від співпраці, в основі якої лежить зацікавленість державних службовців у кінцевих результатах своєї роботи, що можливо за умови, коли партнери ставляться один до одного як до особистості й професіонала і сприймають один одного як компетентного і порядного партнера.

Принцип оптимальності – це універсальний принцип, згідно з яким здійснюється найкращий вибір працівника незалежно від статі, але з урахуванням професійних і особистісних якостей, а також рішення, плану дій, стилю керівництва тощо в певній ситуації з метою розв'язання конкретної проблеми в управлінських процесах.

Принцип узгодженості моральних цінностей передбачає, щоб вимоги до реформування системи державного управління узгоджувались особистістю з основними моральними цінностями (добро, справедливість, свобода, відповідальність та ін.), усвідомлювалися і включалися в її ціннісну ієрархію, що приведе до певного вибору моделі поведінки, а це, у свою чергу, буде сприяти адекватному сприйняттю особливостей і можливостей гендерної політики в системі державного управління, розвитку відповідального ставлення до її проведення, а відтак – впливатиме на якість гендерної політики. І в наш час залишаються актуальними слова Л. Толстого, який писав: «Людству тільки здається, що воно займається торгівлею, війнами, мистецтвом, політикою і т. ін. Насправді єдине, що воно робить... з'ясовує для себе закони, за якими воно живе».

Принцип гуманізму **передбачає визнання гідності особистості і повагу до людини як визначальну цінність суспільства. У системі державного управління з огляду на проведення гендерної політики первинним має стати повага до кожної людини, незалежно від її заслуг і статі.**

Таким чином, до принципів гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку Української держави можна віднести такі принципи, як: інтеграції гендерної рівності; наукової обґрунтованості; законності; паритетної демократії; ініціативності; результативного партнерства; оптимальності; узгодженості моральних цінностей; гуманізму.

Згодом ці принципи можуть бути уточнені, доповнені або визначені нові. Крім того, виходячи з практики обґрунтування будь-яких принципів, їх можна класифікувати, наприклад, поділити на загальні й спеціальні. Головне, на чому слід акцентувати увагу – це доволі просте і водночас складне завдання: принципи мають бути дієвими, а їх практичне значення залежить від конкретних державних службовців – жінок і чоловіків – відповідальних за проведення гендерної політики в системі державного управління.

Список рекомендованої літератури

- *Гендерні аспекти державної служби* : монографія / [М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька] ; за заг. ред. Богдана Кравченка. – К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. – 336 с.
- *Грицяк Н.* Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
- *Карпачова Н. І.* Принцип рівноправності: політичні права жінок у контексті гендерної перспективи / Карпачова Н. І. // Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства : монографія / за заг. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. – К. : ТОВ «Вид-во "Юрид. думка"», 2007. – С. 219–243.
- *Кулачек О.* Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія / Ольга Кулачек. – К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2005. – 304 с.
- *Принципи державного управління* // Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко. – К. : Знання-Прес, 2003. – С. 37–41.

Запитання для самоконтролю

1. Що розуміють під принципом як науковою категорією?
2. Які смислові акценти містить поняття «норма»?
3. Яке питання є центральним у досягненні гендерної рівності?
4. У чому полягає сутність принципу узгодженості моральних цінностей?
5. Яким вимогам, на Вашу думку, має відповідати процес установалення й обґрунтування принципів гендерної політики в системі державного управління?

2.3. ТЕНДЕНЦІЇ ГЕНДЕРИЗАЦІЇ І ПРІОРИТЕТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ЄВРОПІ Й УКРАЇНІ

Ключові слова: міжнародні гендерні трансформації, світові тенденції гендерезації, пріоритети гендерної рівності, головні завдання гендерної політики в Україні.

Процеси оновлення на світовому і національному рівнях об'єктивно ставлять проблему гендерних змін форм соціального життя і соціальної його організації. У XXI ст. національні темпи гендерних змін, їх характер і якість і гендерні перспективи адекватно можна уявити тільки розглядаючи їх у контексті **міжнародних гендерних трансформацій**, які прискорює глобалізація. До таких трансформацій відносять:

- здійснення процесу ґендерної революції світового масштабу;
- розширення активності жінки в усіх сферах життя суспільства й привнесення нею нового в реально існуючі, історично зумовлені суспільні форми поведінки, зокрема поведінки чоловіка;
- ґендерне оновлення процесу організації й управління і відповідних їм організаційних і управлінських державних і громадських структур і їх діяльності;
- наповнення ґендерним компонентом усього нормативного регулювання соціального життя суспільства, у тому числі міжнародного і національного права;
- активізація міграції населення жіночої статі поряд із чоловічою;
- розширення процесу формування інституту жіночого лідерства, входження жінки як лідера у керівні структури світової і національної організації й управління;
- активне освоєння жінкою системи інформації; зміни гуманітарного клімату в культурі спілкування жінки і чоловіка з поступовим привнесенням у неї атмосфери партнерства;
- дедалі більший вплив на національний і міжнародний порядок голосу жінки, розвиток жіночої активності та ін. [10, с. 77].

Нині, як підкреслюють вчені, можна говорити про процеси ґендеризації всіх сфер соціального життя статей і соціальної його упорядкованості.

До **світових тенденцій такої ґендеризації**, що знайшли документальне відображення у міжнародних актах, можна віднести такі, як:

- глобалізація ґендерної впорядкованості світового співтовариства;
- конституційне закріплення національних державних механізмів щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок;
- світове законодавче закріплення державного забезпечення рівних прав і можливостей статей у національних суспільствах;
- зближення змісту у підходах національних державних механізмів до забезпечення рівних прав і можливостей;
- зближення рис і особливостей законодавчого закріплення рівних прав і можливостей у різних державах світу, регіонах, національних суспільствах;
- посилення впливу ґендерної ідеології на свідомість населення світу, регіонів, національних суспільств;
- урізноманітнення форм ґендерної демократії в національних суспільствах, регіонах, світовому співтоваристві, що змінює їхнє обличчя і порядок життя;
- формування ґендерної культури в системі культури сучасної цивілізації;
- ґендеризація політичної, економічної та інших видів культури;
- утвердження ґендерного компонента в державній політиці національних держав і на світовому рівні;
- оволодіння ґендерним змістом у діяльності політичних партій і громадських об'єднань;
- формування суверенної особистості з розумінням необхідності й почуттям потреби у рівних правах і можливостях, їх правового забезпечення як умови самоутвердження й освоєння справедливості й свободи самовираження [10, с. 76].

Крім того, як підкреслює Т. Мельник, за всіх ґендерних змін сьогодення до ґендерного оновлення світу як тенденцію потрібно віднести й ґендерну активність чоловіків.

Поділяючи цю точку зору щодо світових тенденцій ґендерезації, водночас зауважимо, що в Україні поки що можна вести мову не про ґендерну активність чоловіків, а про так звану їхню ґендерну сліпоту.

Термін «ґендерна сліпота» означає ігнорування ґендерних вимірів (на відміну від ґендерної чутливості чи ґендерної нейтральності [9, с. 267]).

Дослідники також до тенденцій відносять і забезпечення ґендерної рівності. Так, зокрема, наголошується, що «Європейський Союз проявляє значну активність у сфері забезпечення ґендерної рівності. В Україні ж, тим часом, ця тенденція згасає» [12, с. 124].

Докладніше спинимося на **пріоритетах ґендерної рівності**.

Пріоритети країн ЄС у сфері досягнення ґендерної рівності. Головуюча в Європейській Раді Німеччина (перші шість місяців 2007 р.) сформулювала чотири пріоритети, серед яких, зокрема, зміцнення сімей (більше дітей в родинах, більше родин у суспільстві), просування рівних можливостей на робочому місці і в суспільстві. Під головуванням Португалії (липень – грудень 2007 р.) було визначено шість пріоритетів, серед яких зайнятість і розвиток підприємництва серед жінок, узгодження сімейного і професійного життя, боротьба з ґендерними стереотипами, боротьба з ґендерним насильством, проведення досліджень щодо проблем жінок і причин бідності, ґендерне інтегрування. Словенія під час свого головування проголосила такі пріоритети, як подолання ґендерних стереотипів, розширення участі жінок у суспільному житті, боротьба з дискримінацією за ґендерними ознаками у всіх сферах суспільства [12, с. 124].

Європейська «Дорожня карта до рівності чоловіків і жінок – 2006–2010» визначає сім головних пріоритетів, а саме:

- досягнення однакової економічної незалежності для чоловіків і жінок;
- узгодження роботи із сімейним і приватним життям;
- утвердження принципу рівної участі жінок і чоловіків на рівні прийняття рішень;
- ліквідація ґендерного насильства й торгівлі жінками;
- ліквідація ґендерних стереотипів у суспільстві;
- просування ґендерної рівності за межі ЄС;
- поліпшення управління для досягнення ґендерної рівності [11, с.23].

Пріоритети України у сфері досягнення ґендерної рівності. Кабінет Міністрів України 27 грудня 2006 р. ухвалив Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (далі – Державна програма). Метою Державної програми є утвердження рівних прав жінок і чоловіків й рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини. Для досягнення зазначеної мети ставиться 16 завдань.

Дослідники, аналізуючи Державну програму, зробили спробу систематизувати визначені завдання за групами і окреслили чотири головні пріоритети України у сфері досягнення ґендерної рівності.

1. *Створення нормативно-правової бази.* Приведення галузевих нормативно-правових актів відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері забезпечення ґендерної рівності; удосконалення механізму здійснення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів.

2. *ґендерне інтегрування.* Формування й реалізація державної політики у сфері забезпечення ґендерної рівності; упровадження ґендерних підходів у діяльність органів

виконавчої влади й органів місцевого самоврядування; забезпечення включення ґендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів і галузей, а також дотримання ґендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах влади; створення інституційного механізму за забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

3. *Залучення громадянського суспільства до впровадження політики ґендерної рівності.* Забезпечення співпраці центральних і місцевих органів виконавчої влади у вивченні ґендерних питань з науково-дослідними установами НАН України, залучення до проведення наукових й експертних досліджень громадських організацій і міжнародних агенств; підтримка громадських ініціатив, спрямованих на формування ґендерної культури, подолання усталених стереотипів щодо ролі й місця жінок у суспільстві; організація громадського обговорення проектів нормативно-правових актів і програм, спрямованих на забезпечення ґендерної рівності.

4. *Адвокаційна робота з просуванн ґендерної рівності.* Підготовка й опублікування державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», щорічної державної доповіді щодо утвердження ґендерної рівності в Україні; проведення конференцій, засідань за круглим столом, навчальних семінарів, інших масових заходів; інформаційно-просвітницька робота щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі, подолання стереотипів стосовно ролі жінок і чоловіків у сім'ї і суспільстві, утвердження духовних цінностей, формування відповідального материнства і батьківства, забезпечення ґендерного паритету в духовній сфері; моніторинг дотримання засобами масової інформації вимог до забезпечення рівноправності статей під час розміщення рекламних оголошень стосовно працевлаштування, публікації матеріалів щодо ситуації на ринку праці, а також висвітлення ролі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності [12, с. 124–125; 11, с. 22–23].

Держава мусить проводити політику правову, антидискримінаційну, спрямовану на усунення причин нерівності. Політика усунення причин нерівності статей на перспективу має бути насамперед пов'язана з формуванням стійких уявлень про те, що в ґендерних відносинах суспільства закладений елемент його розвитку [4, с. 23]. І тому нині великого значення набуває проведення ґендерної політики в Україні.

Головні завдання ґендерної політики в Україні

Головні завдання ґендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства:

- усунення ґендерних стереотипів і подолання ґендерної сліпоти, що стають бар'єрами на шляху до змін у сфері ґендерних відносин;
- недопущення/ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі в суспільстві в контексті реалізації особистісних інтересів людини, розбудови демократичної, правової, соціальної держави;
- формування і розвиток ґендерної демократії і ґендерної культури.

Головні завдання державної ґендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства:

- узгодження державної правової бази щодо питань ґендерної рівності з вимогами міжнародного законодавства для забезпечення дотримання прав жінок і чоловіків в єдності з основними правами і свободами людини [4, с. 225];

- проведення інституційних змін для гарантованого забезпечення як чоловікам, так і жінкам рівної участі у прийнятті рішень з проблем, що впливають на їхнє життя [9, с. 143];
- сприяння забезпеченню і контролю за дотриманням рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя [4, с. 225].

Головні завдання гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку українського суспільства:

- запровадження гендерного планування керівних посад з урахуванням лідерських якостей жінок і чоловіків;
- застосування гендерного підходу в діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування;
- створення гендерної системи управління з метою забезпечення координації діяльності суб'єктів державної політики щодо забезпечення гендерної рівності на локальному, регіональному, національному рівнях [4, с. 225];
- забезпечення підготовки державних службовців і створення можливостей для вдосконалення навичок гендерного менеджменту і підвищення загального рівня гендерної свідомості [9, с. 143];
- упровадження гендерного підходу в підготовку і підвищення кваліфікації керівних кадрів, який має ґрунтуватися на тому, що інтереси і можливості жінок і чоловіків є головним критерієм під час розроблення стратегії навчання кадрів, спрямованої насамперед на виявлення і розвиток індивідуальних здібностей, лідерських якостей кожної особистості.

Отже, розв'язання проблеми гендерної рівності потребує реалізації гендерної політики, яка має бути спрямована на формування нового світогляду щодо ролі жінки в суспільстві.

Список рекомендованої літератури

- *Грицяк Н.* Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
- *Кулачек О.* Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія / Ольга Кулачек. – К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2005. – 304 с.
- *Мельник Т. М.* Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. – 2-ге допов. вид. – К., 2010. – 440 с.
- *Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні.* – Запоріжжя, 2011. – 140 с.
- *Соколов В.* Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент. – 2008. – № 3. – С. 120–127.

Запитання для самоконтролю

1. Що прискорює міжнародні гендерні трансформації?
2. Які бар'єри стоять на шляху до змін у сфері гендерних відносин?
3. Що вкладається в зміст гендерного інтегрування?
4. Який елемент закладений у гендерних відносинах?
5. На чому ґрунтується гендерний підхід у підготовці й підвищенні кваліфікації керівних кадрів у системі державного управління?

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II

1. **Сутність гендерної політики** полягає у діях органів державної влади щодо утвердження гендерної рівності в суспільстві, зокрема забезпечення: однакових умов для самореалізації і набуття людиною соціального статусу відповідно до потреб, інтересів і таланту жінки і чоловіка; гарантування прав і свобод жінок і чоловіків та рівних можливостей у користуванні цими правами і свободами; однакової можливості брати участь у розподілі соціальних й економічних ресурсів між жінками і чоловіками; справедливого ставлення до жінок і чоловіків й оцінювання результатів їхньої діяльності; однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток; передумов формування і розвитку гендерної культури в суспільстві.

2. **Гендерна політика** – це стратегія, що спрямована на забезпечення рівних прав, свобод та можливостей розкриття потенціалу жінок і чоловіків у контексті розвитку гендерної демократії і гендерної культури в суспільстві.

3. **Державна гендерна політика – це стратегічна діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами і свободами.**

4. **Гендерна політика в системі державного управління** – це складова державної гендерної політики, що орієнтована на реалізацію гендерної паритетності як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог управлінського процесу.

5. **Принципи гендерної політики в системі державного управління** – це комплекс вихідних положень, що мають характер імперативності, умови, виразу очікування, діапазону та виступають ефективною формою суб'єкт-об'єктної взаємодії, спрямованої на забезпечення гендерної рівності й утвердження гендерної паритетності.

6. До принципів гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку Української держави можна віднести такі принципи: **інтеграції гендерної рівності; наукової обґрунтованості; законності; паритетної демократії; ініціативності; результативного партнерства; оптимальності; узгодженості моральних цінностей; гуманізму.**

7. **Світові тенденції гендеризації**, що знайшли документальне відображення в міжнародних актах, формулюються так: глобалізація гендерної впорядкованості світового співтовариства; конституційне закріплення національних державних механізмів щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок; світове законодавче закріплення державного забезпечення рівних прав і можливостей статей у національних суспільствах; зближення змісту в підходах національних державних механізмів до забезпечення рівних прав і можливостей; зближення рис і особливостей законодавчого закріплення рівних прав і можливостей у різних державах світу, регіонах, національних суспільствах; посилення впливу гендерної ідеології на свідомість населення світу, регіонів, національних суспільств; урізноманітнення форм гендерної демократії в національних суспільствах, регіонах, світовому співтоваристві, що змінює їхнє обличчя і порядок життя; формування гендерної культури в системі культури сучасної цивілізації; гендеризація політичної, економічної та інших видів культури; утвердження гендерного компонента в державній політиці національних

держав і на світовому рівні; оволодіння гендерним змістом у діяльності політичних партій і громадських об'єднань; формування суверенної особистості з розумінням необхідності й почуттям потреби в рівних правах і можливостях, їх правового забезпечення як умови самоутвердження й освоєння справедливості й свободи самовираження. Крім того, дослідники виокремлюють ще такі світові тенденції, як гендерна активність чоловіків і забезпечення гендерної рівності.

8. Пріоритети країн ЄС у сфері досягнення гендерної рівності. Європейська «Дорожня карта до рівності чоловіків і жінок – 2006–2010» визначає сім головних пріоритетів, а саме: досягнення однакової економічної незалежності для чоловіків і жінок; узгодження роботи із сімейним і приватним життям; утвердження принципу рівної участі жінок і чоловіків на рівні прийняття рішень; ліквідація гендерного насильства й торгівлі жінками; ліквідація гендерних стереотипів у суспільстві; просування гендерної рівності за межі ЄС; поліпшення управління для досягнення гендерної рівності. Крім того, Європейська Рада у різний час визначала ще такі пріоритети, як зміцнення сімей (більше дітей у родинах, більше родин у суспільстві); просування рівних можливостей на робочому місці й у суспільстві; зайнятість і розвиток підприємництва серед жінок; проведення досліджень щодо проблем жінок і причин бідності; гендерне інтегрування; розширення участі жінок у суспільному житті, боротьба з дискримінацією за гендерними ознаками у всіх сферах суспільства.

9. Пріоритети України у сфері досягнення гендерної рівності. Кабінет Міністрів України 27 грудня 2006 р. ухвалив Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (далі – Державна програма). Метою Державної програми є утвердження рівних прав жінок і чоловіків і рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини. Для досягнення зазначеної мети ставиться 16 завдань. Дослідники, аналізуючи Державну програму, зробили спробу систематизувати визначені завдання за групами і окреслили чотири головні пріоритети України у сфері досягнення гендерної рівності, а саме: створення нормативно-правової бази; гендерне інтегрування; залучення громадянського суспільства до впровадження політики гендерної рівності; адвокаційна робота з просування гендерної рівності.

10. Головні завдання гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства: усунення гендерних стереотипів і подолання гендерної сліпоти, що стають бар'єрами на шляху до змін у сфері гендерних відносин; недопущення/ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі в суспільстві в контексті реалізації особистісних інтересів людини, розбудови демократичної, правової, соціальної держави; формування і розвиток гендерної демократії і гендерної культури.

11. Головні завдання державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства: узгодження державної правової бази щодо питань гендерної рівності з вимогами міжнародного законодавства для забезпечення дотримання прав жінок і чоловіків в єдності з основними правами і свободами людини; проведення інституційних змін для гарантованого забезпечення як чоловікам, так і жінкам рівної участі у прийнятті рішень з проблем, що впливають на їхнє життя; сприяння забезпеченню і контролю за дотриманням рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

12. Головні завдання гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку українського суспільства: запровадження гендерного плану-

вання керівних посад з урахуванням лідерських якостей жінок і чоловіків; застосування гендерного підходу в діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування; створення гендерної системи управління з метою забезпечення координації діяльності суб'єктів державної політики щодо забезпечення гендерної рівності на локальному, регіональному, національному рівнях; забезпечення підготовки державних службовців і створення можливостей для вдосконалення навичок гендерного менеджменту і підвищення загального рівня гендерної свідомості; упровадження гендерного підходу в підготовку і підвищення кваліфікації керівних кадрів, який має ґрунтуватися на тому, що інтереси й можливості жінок і чоловіків є головним критерієм під час розроблення стратегії навчання кадрів, спрямованої насамперед на виявлення і розвиток індивідуальних здібностей, лідерських якостей кожної особистості.

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ

1. Витоки гендерної політики: історико-філософський аналіз.
2. Державна гендерна політика в Україні: сутність і передумови становлення.
3. Гендерна політика в системі державного управління: сутність, мета, завдання.
4. Проблеми формування і реалізації гендерної політики в системі державного управління України.
5. Гендерний вимір кадрового забезпечення державної служби в Україні.
6. Роль і місце сучасної жінки в суспільних відносинах: вітчизняний і зарубіжний досвід.
7. Формування і розвиток гендерної культури в суспільстві.
8. Гендерна паритетність у державному управлінні України: сутність і проблеми становлення.
9. Подолання гендерних стереотипів і гендерної сліпоти як виклик часу.
10. Принципи і напрями гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку українського суспільства.
11. Гендерна рівність: сутність і пріоритети.
12. Міжнародні гендерні трансформації і світові тенденції гендеризації.

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ТЕСТОВИХ ПИТАНЬ

1. Назвіть виміри гендерної рівності:

- А) права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав і свобод для жінок і чоловіків;
- Б) права людини як права жінок;
- В) рівність свобод, прав і обов'язків;
- Г) рівні можливості;
- Ґ) рівність у відповідальності.

2. Який елемент є основним елементом гендерної рівності:

- А) рівність у правах і свободах;
- Б) рівність в обов'язках;
- В) рівність у досягненні результатів;
- Г) рівні можливості.

3. Назвіть фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури:

- А) традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних структурах;
- Б) економічні підвалини – власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках;
- В) обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни;
- Г) обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій;
- Ґ) традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і громадського чоловіка.

4. Що має стати основою формування гендерної політики в Україні:

- А) комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків;
- Б) принцип підтримки жінок;
- В) створення законодавства;
- Г) гендерний підхід в усі сфери державної політики.

5. Гендерна паритетність у державному управлінні визначається як:

- А) принцип рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах і органах місцевого самоврядування;
- Б) стратегія, що спрямована на забезпечення рівних прав, свобод та можливостей розкриття потенціалу жінок і чоловіків;
- В) механізм регулювання гендерними процесами.

6. Згідно з яким принципом необхідно приймати рішення з урахуванням усіх факторів, у тому числі небажаних:

- А) принципом компромісу;
- Б) принципом своєчасності;
- В) принципом адекватності.

7. Назвіть принципи державного управління гендерною політикою:

- А) інтегральний принцип;
- Б) принцип гендерного цілепокладання;
- В) принцип дієвості;
- Г) принцип об'єктивності;
- Ґ) принцип результативності;
- Д) принцип прозорості й відкритості;
- Є) принцип забезпечення ресурсних можливостей;
- Ж) принцип паритетності й партнерства;
- З) принцип індивідуальності.

8. Які принципи можна віднести до принципів гендерної політики в системі державного управління України:

- А) прозорості й відкритості;
- Б) інтеграції гендерної рівності;
- В) наукової обґрунтованості;
- Г) законності;
- Ґ) паритетної демократії;
- Д) компромісу,
- Е) ініціативності;
- Є) результативного партнерства;
- Ж) оптимальності;
- З) узгодженості моральних цінностей;
- І) гуманізму.
- К) адекватності.

9. Назвіть головні пріоритети України у сфері досягнення гендерної рівності, які визначені у Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві:

- А) створення нормативно-правової бази;
- Б) гендерне інтегрування;
- В) залучення громадянського суспільства до впровадження політики гендерної рівності;
- Г) забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері праці;
- І) адвокаційна робота з просування гендерної рівності.

10. Визначте головні завдання гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку українського суспільства:

- А) запровадження гендерного планування керівних посад з урахуванням лідерських якостей жінок і чоловіків;
- Б) застосування гендерного підходу в діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування;
- В) створення гендерної системи управління з метою забезпечення координації діяльності суб'єктів державної політики щодо забезпечення гендерної рівності на локальному, регіональному, національному рівнях;
- Г) забезпечення підготовки державних службовців і створення можливостей для вдосконалення навичок гендерного менеджменту і підвищення загального рівня гендерної свідомості;
- І) упровадження гендерного підходу у підготовку і підвищення кваліфікації керівних кадрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 318 с. – (Секреты психологии).
2. *Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення.* – К., 2010. – 192 с.
3. *Гендерні аспекти державної служби : монографія / [М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька] ; за заг. ред. Богдана Кравченка.* – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 336 с.
4. *Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк.* – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
5. *Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко.* – К. : Знання-Прес, 2003. – 344 с.
6. *Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові, та організаційні засади : навч. посіб. / за заг. ред. Н. І. Нижник, В. М. Олуйка.* – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2002, – 352 с.
7. *Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін.* – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
8. *Кулачек О. І. Парламентські вибори 2007 року: гендерний аспект / О. І. Кулачек, Л. О. Воронько // Інновації в державному управлінні: системна інтеграція освіти, науки, практики : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 27 трав. 2011 р.) : [у 2 т.] / редкол. М. М. Білінська та ін.* – К. : НАДУ, 2011. – Т. 2. – С. 367–369.
9. *Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія / Ольга Кулачек.* – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. – 304 с.
10. *Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності.* – 2-ге допов. вид. – К., 2010. – 440 с.
11. *Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні.* – Запоріжжя, 2011. – 140 с.
12. *Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент.* – 2008. – № 3. – С. 120–127.
13. *Фрейджер Н. От перераспределения к признанию? Дилеммы справедливости в пост-социалистическую эпоху / Н. Фрейджер // Гендер. исслед.* – 2000. – № 5. – С. 85–114.
14. *Хрестоматия к курсу «Основы гендерных исследований».* – М., 2001. – 368 с.

РОЗДІЛ III

СТРАТЕГІЯ ВПРОВАДЖЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Ключові слова: гендерні стратегії, гендерний підхід, гендерний мейнстрімінг, досвід впровадження гендерних стратегій, проблеми впровадження гендерної політики.

3.1. ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У ПОБУДОВІ ГЕНДЕРНИХ СТРАТЕГІЙ

Гендерна стратегія є основним документом, що визначає державну гендерну політику, її цілі, завдання й принципи, напрями й пріоритети на середньостроковий і довгостроковий періоди. Стратегія забезпечує координацію зусиль органів державної влади щодо недопущення дискримінації за ознакою статі, захисту прав людини і сім'ї, материнства, батьківства й дитинства як вищих людських цінностей.

Стратегія служить інструментом формування державної гендерної політики і контролю за її здійсненням з боку громадянського суспільства, а також може розглядатися як важливий етап його становлення. Вона покликана:

- **визначити систему** вимог і критеріїв, що відображають сучасні уявлення про соціальну справедливість в розподілі ролей між жінками і чоловіками в політичному й суспільному житті;
- **накреслити перспективи** розвитку соціальної держави в контексті укріплення гендерної демократії, що забезпечуватиме проведення соціально відповідальної політики і розкриття громадянського потенціалу особистості без ущемлення прав і свобод за статевою ознакою;

підвищити рівень загальної і політичної культури суспільства, показниками якого служать можливість самореалізації громадян і забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, у тому числі суспільного виробництва.

На сьогодні найбільш популярною світовою стратегією є Мейнстрімінг. Під терміном «*мейнстрімінг*» розуміють інтеграцію аспекту гендерної рівності в діяльність органів державного управління всіх рівнів. Досягнення гендерної рівності розглядається не як рішення ізольованої, самостійної проблеми, а як багатоаспектний довготривалий процес [1].

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

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

Концепція комплексного підходу з'явилася в різних міжнародних документах після третьої Конференції ООН щодо становища жінок (Найробі, 1985 р.). У 1986 р. була прийнята Резолюція про роботу Комісії ООН щодо становища жінок, згідно якої в програми соціально-економічного розвитку було вирішено включити перспективні стратегії. Комісія звернулась до всіх організацій у системі ООН, у тому числі регіональних комісій і спеціалізованих агентств, з проханням розробити спільну стратегію щодо проблеми рівності статей і впровадити її у свої довготривалі програми. Рада Європи організувала групу спеціалістів з питань про комплексний підхід до проблеми рівності статей, яка розробила її концептуальні основи і методологію. У Програмі дій, прийнятій на четвертій Всесвітній конференції з положення жінок (Пекін, 1995 р.), концепція комплексного підходу була підтримана.

Останнім часом концепція Мейнстрімінг активно розвивається в рамках діяльності різних європейських міжурядових і національних організацій. Існує значний досвід щодо впровадження даної концепції в Норвегії, Швеції, Нідерландах, Данії, Фінляндії. Комплексний підхід до проблеми рівності статей обумовлює організацію, удосконалення й оцінку процесу прийняття рішень особами, відповідальними за проведення політики або залученими в її реалізацію, – з урахуванням проблематики рівності статей. У трактуванні поняття рівності статей концепція виходить з необхідності обліку наявних соціокультурних різниць між ними. В описах комплексного підходу акцентуються ціль, процес, об'єкт і активні суб'єкти політики. Даний підхід передбачає, що компетентність політиків і державних службовців щодо впровадження в сфері їх діяльності «виміру» рівності статей стане невід'ємною частиною їх професійної кваліфікації. Вважається, що комплексний підхід не може замінити вже діючі механізми і політичні програми у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а виступає, швидше, як нова фундаментальна стратегія і доповнення до традиційної політики в цій сфері. Обидва підходи – традиційний і комплексний – повинні застосовуватись паралельно. у кожній країні концепція повинна бути детально витлумачена й адаптована з урахуванням місцевих умов.

Комплексний підхід спрямований на активізацію напрямів, спрямованих на досягнення рівності в суспільстві в цілому [2].

Стратегія становлення й утвердження гендерної рівності на зібраннях міжнародного рівня – сесіях ООН і в роботі всіх її організацій, міжнародних конференціях і форумах розглядається як світова мета, напрям розвитку, завдання і спрямування сучасної діяльності всіх організаційних структур, як нагальна проблемна складова в досягненні всіх цілей людини [3, с. 75]. Світова стратегія становлення суспільства гендерної рівності пов'язана з розбудовою демократії.

У руслі активного розвитку гендерних процесів відмічено світові тенденції гендеризації, що відображені документально в міжнародних актах, а саме:

- глобалізація гендерної впорядкованості світового співтовариства;
- конституційне закріплення національних державних механізмів щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок;
- світове законодавче закріплення державного забезпечення рівних прав і можливостей статей у національних суспільствах;
- зближення змісту у підходах національних державних механізмів до забезпечення рівних прав і можливостей;

- зближення рис і особливостей законодавчого закріплення рівних прав і можливостей у різних державах світу, регіонах, національних суспільствах;
- посилення впливу гендерної ідеології на свідомість населення світу, регіонів, національних суспільств;
- урізноманітнення форм гендерної демократії в національних суспільствах, регіонах, світовому співтоваристві, що змінює їхнє обличчя і порядок життя;
- формування гендерної культури в системі культури сучасної цивілізації;
- гендеризація політичної, економічної, інших видів культури;
- утвердження гендерного компоненту в державній політиці національних держав і на світовому рівні;
- оволодіння гендерним змістом у діяльності політичних партій і громадських об'єднань;
- формування суверенної особистості з розумінням необхідності й почуттям потреби в рівних правах і можливостях, їх правового забезпечення як умови самоутвердження й освоєння справедливості й свободи самоврядування [3].

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

У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок.

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 року і містяться в Директивах ЄС. Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення в національному законодавстві.

Членами ООН є 191 держава, серед яких у 182 є парламенти. При цьому в дев'яти парламентах світу немає жодної жінки-депутата. У 173 країнах жінки представлені в парламентах, із них у 83 застосовуються гендерні квоти представництва. Ще в 15 країнах ці квоти або застосовувалися раніше, або пропонується їх запровадити. Практично в половині парламентів світу застосовується той чи інший тип гендерних квот на виборах до національних парламентів. Отже, можна констатувати, що квоти парламентського представництва існують на всіх п'яти континентах і в усіх шести геополітичних регіонах світу.

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

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

2. *Виборче законодавство* – регламентація застосування принципу рівних можливостей суб'єктами виборчого процесу, визначення гендерної норми і встановлення санкцій за порушення цього принципу у виборчих законах або законах про партії.

3. Окремий закон *про рівноправність* (рівний статус). Крім того, принцип рівних можливостей тут може підкріплюватися положеннями виборчого законодавства.

4. *Статуси політичних партій*. Близько 200 партій в 61-й країні таким способом регламентують досягнення гендерної рівності.

У різних країнах може застосовуватися або один із цих різновидів, або відразу кілька в різних комбінаціях. Партійні квоти застосовуються – в 61-й державі, електоральні – в 33-х, а резервування місць у парламенті – в 12-ти країнах [4].

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

Головною складовою гендерної системи управління є гендерна команда управління, до складу якої входять постійні секретарі при міністерствах.

У багатьох країнах Співдружності комісії державної служби як складової системи державного управління створені на основі реформування Британського комітету приватної служби.

Важлива функція комісії державної служби – це підтримка і захист традиційних стратегічних цінностей державної служби, у тому числі в контексті гендерного підходу, а саме: нейтралітет, відбір за заслугами, непідкупність, чесність. Кожна з них має особливий гендерний аспект.

Стратегія підтримки нейтралітету державної служби реалізувалася через практичне його забезпечення і збереження. Стратегія відбору за заслугами впроваджувалася шляхом подолання обмеженого для жінок застосування принципу відбору за заслугами, що ґрунтується лише на досвіді і навичках, які особа отримала в минулому, надаючи рівну можливість як для чоловіків, так і для жінок.

У реалізації принципу непідкупності й чесності було враховано під час визначення основних напрямів гендерної політики права жінки як права людини [5].

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

Гендерна рівність у Швеції

Швеція належить до країн із найвищим ступенем рівності між чоловіками і жінками. У більшості органів влади обидві статі представлені майже однаково. Частка зайнятості жінок складає 79 % і є однією з найвищих у світі. При цьому рівень народжуваності в цій країні є одним із найвищих у Європі. Добре розвинута система соціального забезпечення дозволяє легше поєднувати роботу з родинними обов'язками.

Головна мета шведської політики гендерної рівності полягає в тому, щоб чоловіки і жінки мали однакове право на формування суспільства і влаштування свого власного життя. Для того щоб це уможливити, існує ціла низка державних органів, завдання яких полягає в забезпеченні обох статей однаковими правами, можливостями й обов'язками.

Міністр з питань інтеграції та гендерної рівності координує державну політику рівності між статями. Кожен міністр шведського уряду відповідає за гендерну рівність у своїй галузі. Відділ з питань гендерної рівності, підпорядкований Міністрові з питань інтеграції та гендерної рівності, несе відповідальність за роботу уряду з досягнення рівності між статями, за спеціальні проекти з розвитку рівних можливостей, а також за розробку методів втілення державної політики в цій галузі. У правлінні кожного лена (округу) є спеціальний експерт із питань рівності статей.

Комітет з питань рівних можливостей статей має право під загрозою стягнення штрафу зобов'язувати роботодавців вживати активних заходів, спрямованих на дотримання гендерної рівності. *Омбудсмен з питань рівних можливостей* стежить за дотриманням Закону про рівність чоловіків і жінок.

Інститут уповноваженого (омбудсмена) з питань рівних можливостей, спеціальний державний орган, був створений 1980 року і відповідає за забезпечення рівних прав чоловіків і жінок на місцях праці, у вищих навчальних закладах, школах та в інших галузях, скажімо, у сфері послуг, на ринку праці, у політиці зайнятості чи соціальному страхуванні. Громадяни можуть також звертатися до омбудсмена, якщо вважають, що з ними повелися несправедливо в питаннях відпустки з догляду за дитиною. Омбудсмен, окрім того, стежить за дотриманням п'яти державних законів, таких як: 1. *Закон про рівність чоловіків і жінок*, що забезпечує однакові можливості на місці праці. 2. *Закон про рівне ставлення до студентів у вищих навчальних закладах*, що забезпечує рівні умови в університетах й інститутах. 3. *Закон про заборону дискримінації і зневажливого ставлення до дітей і школярів*, що забезпечує рівні умови у школах, дошкільних закладах, школах для дітей із проблемами розумового розвитку і групах продовженого дня. 4. *Закон про заборону дискримінації*, зокрема в тих його частинах, що стосуються питань статі. 5. *Закон про відпустку з догляду за дитиною*, головним чином у питаннях контролю за дотриманням заборони на дискримінацію однієї статі.

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

Досвід *Швеції* свідчить про те, що всі закони і державні програми з гендерної рівності базуються на комплексному підході до проблеми рівності чоловіків і жінок (гендерний мейнстрімінг). У травні 2006 року шведський парламент ухвалив нові цілі державної політики гендерної рівності, зазначені в програмі уряду «Здатність формувати суспільство і власне життя – нова ціль політики тендерної рівності» [6, с. 102]. Основну ціль шведської гендерної політики, що ґрунтується на усвідомленні цінності гендерної рівності, сформульовано так: «Жінки та чоловіки отримують рівні можливості формувати суспільство і власне життя в ньому». Проміжні цілі надають шведським громадянам:

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

- припинення насильств чоловіків над жінками: жінки і чоловіки, дівчата й хлопці мають однакові права і можливості щодо фізичної недоторканості.

З 1998 року вступив у дію закон про недопущення насильства проти жінок. Новим у ньому є введення сукупної кваліфікації всіх видів насилля, здійснених проти жінки будь-якою особою. Закон визначає насильницькі дії як порушення недоторканості жінки (або дитини) чи, коли йдеться про неодноразову образу і завдання шкоди, як загальне порушення недоторканості. Тобто, закон розглядає сукупні наслідки жорстокого поведіння з жінкою. Саме це є новим у цьому законі: враховуються і складаються разом усі випадки насильства і завдання шкоди жінці. Кожен удар, кожен випадок завдання сексуальної чи психологічної шкоди жінці чоловіком тісно пов'язують і беруть до уваги. Якщо раніше випадки побиття чи образи розглядали окремо і вважали порушенням закону, залежно від їхньої тяжкості, то тепер загальна сума завданої шкоди служить підставою для судового переслідування. Покаранням за новий злочин – загальне порушення недоторканості жінки – може бути позбавлення волі до шести років.

Ринок праці

У Законі про рівність чоловіків і жінок два головні розділи стосуються ринку праці. По-перше, закон вимагає, щоб усі працедавці докладали активних і цілеспрямованих зусиль з розвитку рівності між чоловіками і жінками. По-друге, закон забороняє дискримінацію в питаннях статі йа зобов'язує розслідувати випадки сексуальних домагань і вживати заходів проти цього. Працедавець не може виказувати нерівне ставлення до найманого працівника чи претендента на робоче місце, який перебуває у відпустці з догляду за дитиною чи збирається її взяти. Різниця в оплаті праці чоловіків і жінок пояснюється переважно відмінностями між їхніми професіями, галузями, у яких вони працюють, посадами, стажем роботи, віком. Але іноді єдиним поясненням може бути тільки стать, тоді йдеться про так звану необґрунтовану різницю. У середньому місячна зарплата жінок складає 92 % зарплати чоловіків за однакової професії і галузі, у якій вони працюють. У приватному секторі різниця найбільша.

Родина

В одному з аналізів економічного становища батьків за десятирічний період протягом 1994–2003 рр. визначено, що батьківські обов'язки коштують дорожче матерям, ніж батькам. Типовим прикладом є чоловік і жінка, що живуть разом і мають двох дітей. Чоловік – службовець у приватній компанії, а дружина працює в муніципальній установі. Протягом десятирічного періоду, що розглядається, у сім'ї народжуються двоє дітей. Жінка залишається вдома з кожною дитиною одинадцять місяців, чоловік – по одному місяцю. До того ж, жінка працює неповний робочий день (75 %) протягом семи з десяти років.

Підрахунки показують, що втрати чистого доходу за десятирічний період складають 304 000 шведських крон для матерів і 10 000 крон для батьків. Тобто, загальні втрати чистого доходу становлять 23% для жінок і менше одного відсотка для чоловіків порівняно з родинами, у яких немає дітей. Пенсійні надходження за десять років також виявляються нижчими – для жінок приблизно на 50 000 шведських крон, для чоловіків на 1000 крон. І менші пенсійні надходження, і втрати чистого доходу пояснюються головним чином неповним робочим днем жінок.

Страхування батьків і відпустка з догляду за дитиною

Коли народжується дитина або дитину усиновляють, батьки отримують допомогу протягом 480 днів. Як і будь-який дохід, ця допомога оподатковується і її враховують під час нарахування пенсії. Протягом 390 із 480 днів допомога з догляду за дитиною відповідає рівневій виплат по непрацездатності, тобто 80 % доходу, за яким нараховують ці виплати (SGI), що зазвичай складає сукупний річний заробіток. Максимальний обсяг допомоги з догляду за дитиною складає 874 шведські крони на день. Протягом решти 90 днів виплачують мінімальну допомогу в обсязі 180 крон на день, що поширюється на дітей, народжених після 1 липня 2006 року. Кожен із батьків має 60 днів відпустки, що закріплені за ним особисто і розраховані на основі їхніх доходів. Ці дні часто називають «материнськими» чи «батьківськими» місяцями, батьки не мають права передавати їх матерям і навпаки. Батько немовляти має право на додаткові десять днів оплачуваної відпустки у зв'язку з народженням дитини на додачу до визначеної допомоги. У разі народженн близнюків батько отримує право на 20 додаткових днів відпустки. Якщо батько чи мати усиновляють дитину, то він чи вона здобувають право на півторарічну оплачувану відпустку від того дня, коли дитина переходить під їхній догляд.

Охорона здоров'я

Управління охорони здоров'я і соціального забезпечення Швеції відзначає певну різницю в наданні медичної допомоги чоловікам і жінкам, якщо порівнювати однакові вікові групи, зокрема в операційному лікуванні серцевих захворювань і катаракти. Так, жінок не забезпечують достатньо операціями шунтування і роблять менше операцій з видалення катаракти. Окрім того, існує очевидна різниця в наданні медичної допомоги різним віковим групам: хворі похилого віку рідше отримують допомогу, ніж молодші пацієнти. Така нерівність особливо помітна серед жінок, ніж серед чоловіків. Нові і дорогі технології і ліки пропонують насамперед чоловікам середнього віку.

Насильство проти жінок

Служби допомоги жінкам у Швеції представлені на національному рівні двома організаціями. Це Загальнонаціональна організація служб допомоги жінкам разом із Службами допомоги молодим жінкам у Швеції (ROKS) і Шведська асоціація служб допомоги жінкам (SKR). Остання виникла з метою, зокрема, розглядати випадки, пов'язані з дітьми. Загалом по всій Швеції діють 160 служб допомоги жінкам, у яких працюють переважно волонтери [7].

У **Фінляндії** як і в інших північних країнах гендерна рівність тісно пов'язана з проектом здійснення скандинавської моделі держави спільного благоустрою (welfare state). Модель держави спільного благоустрою має мету досягнути соціальної рівності за рахунок забезпечення громадян широкими соціальними правами як доповнення до політичних і громадянських прав.

Існує гендерний контракт між державою і жінкою, який визначається як контракт «працюючої матері». Він має на увазі те, що метою державної політики стає надання жінкам можливості суміщати ролі матері і працівника в одній – подвійній ролі – ролі працюючої матері. Вказаний вище контракт є взаємно зобов'язуючим: з одного боку, соціальні служби надають можливість жінкам брати участь в публічній сфері, а з другого – будучи зайнятими на ринку праці, жінки фінансують діяльність цих служб шляхом виплати податків.

Фінляндія – перша країна, яка ввела (у 1978 році) відпустку для батька по догляду за дитиною. У батьків з малолітніми дітьми є можливість скорочувати свої робочі години аж

до закінчення дитиною першого навчального семестру. Дана стратегія ілюструє намагання виділити роль чоловіка / батька в сім'ї і зробити гендерно розмитим кордон між публічним і приватним, щоб жінки більше не асоціювались автоматично з приватною, а чоловіки – з публічною сферами.

Жінки у Фінляндії на відміну від інших європейських країн працюють переважно в режимі повної зайнятості. Відсоткове співвідношення жінок серед робочої сили Фінляндії одне з найвищих у світі.: 69 % жінок у віці від 15 до 64 років працюють повний робочий день. Жінки Фінляндії першими в Європі і третіми у світі (після Нової Зеландії й Австралії) отримали право голосу у 1906 році. Фінляндія – перша країна, що надала жінкам права бути обраними. На даний час 37 % фінського парламенту складають жінки. У Муніципальних парламентах жіноче представництво – 34 %. Із 18 міністерських посад жінки займають сім.

У Фінляндії існує інституціолізована система контролю і моніторингу за дотриманням стратегічних завдань держави щодо забезпечення гендерної рівності.

Запроваджено посаду омбудсмена з питань гендерної рівності, який може надавати рекомендації, але не має право застосовувати санкції. У 1986 році вступив у дію Акт про гендерну рівність. Ним заборонено дискримінацію за ознакою статі, на підставі якого особа може пред'явити зиск, якщо вона вважає, що відносно неї проявлена дискримінація, наприклад, під час призначення на ту чи іншу посаду. Роботодавець, який припустив порушення, зобов'язаний сплатити компенсацію постраждалій стороні. Розмір компенсації варіюється між 2500 і 8300 євро.

На виконання визначених гендерних стратегій запроваджено систему квот у політичній і адміністративній сферах. Плани з досягнення рівності застосовуються на ринку праці. Правило квоти у Фінляндії свідчить, що до складу будь-якого урядового комітету повинно входити не менше 40 % осіб недостатньо представленої статі. Проте, дана система квот не розповсюджується на вибори, тобто «жіночих квот» під час виборів до законодавчих органів не існує.

Плани щодо досягнення рівності означають, що на ринку праці кожне підприємство, на якому працює більше п'ятдесяти працівників, повинно скласти план щодо досягнення рівності, тобто пояснити, як передбачається досягнути і підтримати гендерну рівність. Внесені зміни до Акту про рівність у 1995 році вимагають від роботодавця прийняття активних заходів щодо забезпечення гендерної рівності.

Європейський Союз

Європейський Союз у подоланні гендерних проблем прийняв програму, яка одержала назву «Дорожня карта до рівності чоловіків і жінок – 2006–2010». Нову програму, що складається з 21 заходу, оприлюднила Європейська Комісія 3 березня 2006 року. Реалізація цього проекту сприяла досягненню кращого співвідношення умов життя і праці для чоловіків і жінок, дозволить оголосити рішучу війну насильству і торгівлі людьми, передусім жінками. Європейський Комісар із зайнятості, соціальних питань та рівних можливостей Владімір Шпідла, перебуваючи з візитом у Туреччині, заявив: те, що ЄС вимагає визнати стандартом гендерної рівності, значною мірою залишається ще не досягнутим у самому Євросоюзі. «Ставлення до жінок у ЄС все ще не досить чесне, зокрема, в усіх

питаннях пов'язаних з роботою. Кожна третя жінка в ЄС працює неповний робочий день. Рівність чоловіків та жінок – не просто гарна ідея, вона вивільняє потенціал людини, роблячи ЄС місцем для вільної конкуренції. Ми потребуємо не тільки більше робочих місць, а й більше кращих робочих місць, а також допомоги жінкам під час працевлаштування. Ми повинні допомогти чоловікам і жінкам якнайкраще збалансувати робочий час та приватне життя», – наголошує Комісар Шпідла. Новосхвалена «дорожня карта» визначила шість пріоритетів на 2006–2010 роки щодо досягнення гендерної рівності. По-перше, йдеться про створення однакових умов для чоловіків і жінок для досягнення економічної незалежності, ліпшого балансу між роботою, особистим і родинним життям. Крім того, забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до участі у прийнятті рішень теж визначено як одне з провідних завдань разом із подоланням насильства і торгівлі людьми. Також серед основних завдань – боротьба з гендерними стереотипами в суспільстві й поширення гендерної рівності поза межами Європейського Союзу. Реалізація кожного з пріоритетів забезпечуватиметься низкою спеціально розроблених заходів, наприклад, заохочення підприємництва серед жінок, прищеплення ідей гендерної рівності в школах, публікація Комюніке з питань гендерної нерівності в оплаті праці. 2007 рік – проголошений Європейської Комісією Роком рівних можливостей для всіх. Особливий наголос зроблено на перегляді законодавства з точки зору гендерних стосунків. Ключовим принципом тут має стати головне правило, яким Європейська Комісія керується під час перегляду законів з будь-яких інших питань у державах – членах ЄС: «ліпше менше законів, але кращих законів». До 1 січня 2008 року розпочав роботу новий Європейський інститут гендерної рівності. Інститут має збирати й аналізувати дані стосовно гендерної рівності, а також створити нові методологічні розробки в галузі забезпечення гендерної рівності. Також «дорожня карта» передбачає утворити мережу національних органів, які займатимуться винятково питаннями рівних стосунків між статями і наданням захисту і допомоги жертвам дискримінації у їхній боротьбі за рівні права і можливості.

Завдання Економіко-соціального комітету ЄС полягає у приділенні більшої уваги гендерній рівності. З 2008 року заплановано посилити роль жінок у засобах масової інформації, зокрема в керівних структурах ЗМІ. Також Комітет прагне поліпшити доступ жінок до можливостей науково-технічної освіти й підприємницької діяльності, зокрема більшою мірою спонукати жінок до вивчення науково-технічних дисциплін і заснування власних підприємств. Нарешті, Комітет прагне спонукати до вирівнювання родинних обов'язків жінок і чоловіків, зокрема створення умов для того, аби чоловіки могли рівною мірою з жінками займатися вихованням дітей [8].

Литовська Республіка

Литовська республіка втілює у практику всі рекомендації Європейського Союзу, адаптуючи своє законодавство до його вимог. З 1 березня 1999 року набув чинності Закон про рівні можливості жінок і чоловіків, призначення якого забезпечити здійснення закріплених у Конституції Литовської республіки гендерних можливостей для всіх. У статті 3 чинного закону зазначено, що інституції влади й управління відповідно до компетенції зобов'язані:

- забезпечувати закріплення в усіх розроблюваних і прийнятих правових актах рівні права жінок і чоловіків;
- розробляти і здійснювати програми і заходи, спрямовані на зміну суспільної установки щодо переваги однієї статі над іншою;

- у встановленому законом порядку надавати підтримку програмам громадських організацій, публічних установ, асоціацій і благодійних фондів, що сприяють здійсненню рівних можливостей жінок і чоловіків [9]. Для ефективного виконання цього Закону запроваджена з 20 квітня 1999 року служба Контролера з рівних можливостей жінок і чоловіків і затверджено положення про цю службу і її регламент.
- Подальша робота була спрямована на розробку й упровадження правових актів, положення про експертні комісії, номенклатура справ, проекти постанов уряду. Служба контролера засновує свою діяльність на принципах законності, неупередження і справедливості. Кожна фізична і юридична особа має право подати Контролеру скаргу щодо порушення рівних прав. Цей інститут дуже важливий з огляду на те, що захист своїх прав у судовому порядку або за допомогою адміністративних заходів є ще одним значним правом, яким може скористатися кожна людина.

Усі країни аналізують стан доступу до прийняття політичних рішень жінок і чоловіків. Кожна країна і міжнародні інституції оприлюднюють відсоток жінок в урядових структурах. У політичному процесі виділяють такі напрями участі жінок у сучасній політиці:

- участь у різних гілках влади – законодавчій, виконавчій, судовій, інформаційній тощо;
- участь жінок у діяльності політичних партій, громадсько-політичних об'єднань та рухів;
- участь жінок у феміністичних і ґендерних громадських організаціях;
- участь жінки в спонтанних масових заходах (віча, маніфестації, походи, пікетування тощо).

Хоча одразу треба зазначити, що політика – це сфера людської діяльності і відповідно жінки мають право брати у всіх її проявах. Просуванням жінок у всі сфери життєдіяльності суспільства займаються громадські організації Литви [10].

Чеська Республіка

У Чеській Республіці в 1998 році було прийнято національний план дій «Урядові пріоритети і процедури просування рівних прав жінок і чоловіків». Це фундаментальний стратегічний документ, у якому заплановано покращення статусу жінки в Чеській Республіці на десятирічну перспективу. Національний план має сім пріоритетів:

- пропаганда принципів ґендерної рівності як частину державної політики;
- правова підтримка рівних прав жінок і чоловіків, підвищення рівня правової свідомості;
- заохочення рівних можливостей жінок і чоловіків у доступі до економічної діяльності;
- вирівнювання соціального положення чоловіків і жінок у сфері догляду за дітьми і членами сім'ї;
- підтримка жінок з урахуванням їх репродуктивних функцій і фізіологічних особливостей;
- усунення насильства проти жінок;
- моніторинг і оцінка ефективності політики щодо рівного статусу жінок і чоловіків [11].

З 2003 року парламент **Угорської Республіки** прийняв Закон «Про рівне ставлення і забезпечення рівних можливостей». З прийняттям даного Закону всі директиви ЄС стосовно рівних прав було включено до угорського законодавства. Також у 2003 році була прийнята парламентська резолюція щодо розроблення Національної стратегії про попередження насильства в сім'ї і міри боротьби з ним.

Федерація Боснії і Герцеговини ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок. Проблема гендерної рівності в цих країнах покладена в основу вироблення національних стратегій і програм.

У 2005 році Бюро з питань гендерної рівності Боснії і Герцеговини підписало Декларацію про співробітництво інституційних механізмів у сфері інтеграції комплексного гендерного підходу на Балканах.

У **Великобританії** в напрямі впровадження стратегій ООН і ЄС лейбористський уряд прийняв низку ініціатив. З 2001 року в Британії вводиться стандарт рівності для органів місцевої влади, метою якого є просування на місцевому рівні. Одним із найважливіших напрямів діяльності уряду у сфері запровадження гендерної рівності стало заключення у 2003 році розроблених за ініціативою Міністерства торгівлі і промисловості гендерних угод для міністерств відносно їх витрат з урахуванням гендерних факторів. Була поставлена мета: збільшити гендерну рівність з низки показників до 2006 року, включаючи представництво жінок в органах влади і рівну оплату праці. Для міністерств, які успішно досягнуть поставлених гендерних цілей, передбачалось фінансове стимулювання.

Наступною ініціативою Британського уряду було взятє зобов'язання впроваджувати гендерну рівність в органах державної влади. Дане зобов'язання зумовило прийняти два таких правила для органів державної влади: сприяти встановленню рівності за расовими ознаками, а також для осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Отже, мета законодавчої політики Великобританії – зобов'язати органи державної влади проводити активну політику, спрямовану на ліквідацію гендерної дискримінації.

3.2. ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Ратифікувавши Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Україна автоматично взяла на себе низку юридичних зобов'язань з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і забезпечення рівності чоловіків і жінок на національному рівні.

Відповідно до цього існує три зобов'язання, які мають здійснюватися комплексно, виходячи за межі формального правового аспекту.

Перше зобов'язання – не допускати прямої чи непрямої дискримінації щодо жінок у законодавстві; захищати жінок від дискримінації з боку державної влади, судових органів, організацій і підприємств будь-якої форми власності, фізичних та юридичних осіб з допомогою санкцій та інших засобів.

Друге зобов'язання – поліпшувати фактичне становище жінок шляхом здійснення конкретних і ефективних стратегій і програм.

Третє зобов'язання стосується вирішення проблем, пов'язаних із відносинами між чоловіками і жінками, а також подолання гендерних стереотипів, які негативно впливають на жінок не лише через дії окремих осіб, а й внаслідок окремих дій організацій незалежно від форми власності [12, с. 6, 7].

Низку головних світових проблем, вирішення яких є актуальним і для України, сформульовано в Пекінській декларації. Серед них найголовнішими можна виділити такі:

- нерівність в рамках економічних структур і політики, у всіх формах виробничої діяльності і в доступі до ресурсів;

- нерівність між чоловіками і жінками у сфері поділу влад і прийняття директивних рішень на всіх рівнях;
- недосконалість механізмів, покликаних сприяти покращенню становища жінок на всіх рівнях;
- недостатня повага і неадекватні заохочення і захист прав людини у жінок [13].

Гендерні проблеми є неоднаковими в різних країнах, регіонах і в конкретних обставинах. Крім того, у чоловіків і жінок існують різні потреби і пріоритети, а запропоновані програми і проекти мають різний вплив на ці групи людей. Використання гендерного підходу повинно виявити цю різницю.

За визначенням ООН, поняття «**гендерний підхід**» полягає в наступному: «...процес оцінки будь-якого планового підходу, у тому числі законодавства, стратегій і програм у всіх сферах і на всіх рівнях, з точки зору його впливу на жінок і чоловіків. Дійсна стратегія ґрунтується на тому, щоб інтереси і досвід жінок, так само як і чоловіків, стали невідемним критерієм під час розробки загальної концепції, здійснення моніторингу й оцінки загальних напрямів діяльності і програм у всіх політичних і суспільних сферах для того, щоб і жінки, і чоловіки могли одержувати рівну вигоду, а нерівність ніколи б не вкорінювалася» [14].

Підставами впровадження гендерного підходу в систему державного управління є такі фактори:

- гендерний підхід – це прояв демократії. Ніхто не може бути дискримінованим за ознакою своєї статі;
- оскільки суспільство складається з чоловіків і жінок, неможливо досягти сталого розвитку суспільства без проведення гендерного аналізу існуючих умов.

Тому для забезпечення розвитку суспільства необхідно, щоб методи гендерного підходу стали складовою всіх частин і напрямів політики. Гендерний вимір стає очевидним у всіх стратегічно важливих напрямках державної політики. Гендерна рівність більше не розглядається як окреме питання, і стає предметом розгляду у всіх державних програмах і стратегічних напрямках розвитку суспільства. Включення гендерного фактору до всіх напрямів державної політики не ізолює жінок, а, навпаки, сприяє врахуванню інтересів обох статей, як повноправних учасників процесу розвитку [14].

Гендерний підхід має наступні переваги порівняно з «гендерно-нейтральним» підходом і підходом «жінки і розвиток» (WID):

- за гендерного підходу наявні ресурси використовуються для забезпечення найбільших переваг для всіх – чоловіків і жінок;
- гендерний підхід дозволяє виявити і використати можливості для підвищення рівня гендерної рівності в проектах і стратегіях;
- упровадження гендерного підходу дозволяє включити конкретні ініціативи, що зачіпають інтереси жінок, у такі важливі сфери як право, вибори й участь у процесі прийняття рішень, сприяючи подоланню скритих стереотипів, що призводять до виникнення несправедливих ситуацій для чоловіків і жінок на всіх етапах формування державної політики;
- з практичних позицій гендерний підхід дозволяє тим, хто приймає і реалізує політичні рішення, не тільки сконцентруватися на результатах гендерної нерівності, а й визначити й усунути причини, що її викликають.

Конституція гарантує рівні права і можливості для чоловіків і жінок (стаття 24). Втім, державний механізм для виконання цього положення працює слабко. Аналіз законодавства з урахуванням ґендерних аспектів показав, що в різних законах існує певна дискримінація як чоловіків, так і жінок, у тому числі в Сімейному кодексі і Кримінальному кодексі.

Для України важливим є розв'язання проблеми розгорнутого вироблення державно-правового забезпечення ґендерних стратегій розвитку українського суспільства. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» визначив вісім напрямів державної ґендерної політики:

- утвердження ґендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків;
- підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганда серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [3].

Демократизація і гуманізація суспільства передбачає створення рівних можливостей для самореалізації особистості незалежно від її соціального походження, національності, віку, статі.

На сьогодні існують проблеми і перешкоди на шляху утвердження ґендерної політики. Зокрема відзначається недостатня ефективність національного механізму щодо ґендерної рівності. Про це свідчать такі факти.

Невиконання задекларованих Україною зобов'язань

Процеси в сфері соціальних відносин протирічать задекларованій державній ґендерній політиці. Міжнародні зобов'язання з ґендерної рівності де-факто не виконуються.

Для утвердження в суспільстві ґендерної рівності уряд взяв на себе певні зобов'язання: вдосконалити інституціональний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, утворити Національний ґендерний ресурсний центр і розширити мережу ґендерних ресурсних центрів у регіонах; забезпечити включення ґендерної складової до Національної стратегії розвитку, державної, регіональних та галузевих програм соціально-економічного розвитку тощо.

Проблеми ґендерної рівності не є пріоритетними для Кабінету Міністрів України. Свідченням цього є Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 лютого 2008 р. №383-р «Про затвердження плану заходів, спрямованих на реалізацію пріоритетів діяльності Кабінету Міністрів України у 2008 році», у плані заходів якого ґендерна проблематика не є пріоритетною. Відповідно до плану заходів Кабміну, наказ Мінсім'ямолодьспорту від 17.03.2008 № 1043 «Про затвердження плану заходів щодо реалізації пріоритетів діяльності Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту і урядових органів державного управління, діяльність яких скеровується через Міністерство» також не виокремлює ґендерні питання як пріоритетні. Немає питання ґендерної рівності в пріоритетних напрямках діяльності Міністерства у справах сім'ї молоді та спорту і на 2009 рік [15].

Одне з рішень Міжвідомчої координаційної наради містило рекомендацію призначити радника з ґендерних питань у кожному міністерстві, створити ґендерні робочі групи й

налагодити їх роботу, провести ґендерний аналіз кадрового складу центрального апарату і галузі в цілому, організувати семінари з ґендерного бюджетування відповідних галузей тощо¹. Радників з ґендерних питань призначено тільки у двох ЦОВ, натомість ґендерні робочі групи призначено у більшості ЦОВ, а навчання для них проводили за рахунок ПРООН. Аналіз кадрового складу проведено у 2008 і 2009 роках. Семінари з ґендерного бюджетування розпочали проводити з 2009 року. Нині, для того щоб зробити систему координування відповідною до стандартів управлінської діяльності, потрібна лише політична воля уряду [15].

Слабка система правозастосування. Рівність з погляду права фактично не забезпечено.

Розрив між де-юре і де-факто просування ґендерної рівності в Україні обумовлений тим, що правова система, що забезпечує ґендерну рівність, має недостатні економічні підстави, а механізми контролю і моніторингу дотримання законодавства у сфері ґендерної рівності є недосконалими.

Брак відповідальності за невиконання нормативних актів. *Україна має слабку систему правозастосування (необов'язковість або селективність виконання законодавства).* За умов існування в країні надзвичайно жорсткого законодавства щодо захисту прав громадян, механізми контролю за його виконанням є досить слабкими. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих у законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Отже, гнучкість української моделі забезпечує не гнучкість правил, а можливість уникати виконання законів.

Водночас ті зміни, які справді потрібні для утвердження принципу ґендерної рівності, мало обговорюють. Це стосується, наприклад, створення механізму і системи оскарження сексуальних домагань на робочому місці, введення відповідальності юридичних і фізичних осіб за дискримінацію за ознакою статі, створення інституту омбудсмена з питань рівних прав і можливостей чоловіків і жінок тощо.

Велика проблема застосування норм Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» полягає у складності застосування норм і бракові санкції у випадках ґендерної дискримінації. Наочним прикладом, який підтверджує цю тезу, є стаття 23: «Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром. Порядок відшкодування матеріальних збитків і моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом». У жодному законодавчому акті цей порядок досі не визначено.

Слабке втілення ґендерних підходів в основні державні стратегії і відповідно слабкий вплив на ґендерні зміни в суспільстві

27 грудня 2006 року Постановою Кабінету Міністрів України затверджено Державну програму з утвердження ґендерної рівності на період до 2010 року. Аналіз ефективності виконання даної програми свідчить:

1 Нарада відбулася 25 грудня 2008 року в Києві. Організували нараду Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту спільно з Комітетом Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин, Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні ПРООН, Програма сприяння Парламенту України. - Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/sport/control/publish/article?art_id=100397 (станом на 27.12.2008)

- Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року не має виокремлених і чітко визначених пріоритетів;
- пріоритет гендерної рівності не пов'язаний з іншими стратегічними документами (*Планом дій соціально-економічного розвитку. Стратегією зменшення бідності тощо*);
- реалізація положень Державної програми носить несистематичний і непослідовний характер, що підтверджено браком відповідних програмних документів в органах виконавчої влади й відсутністю відповідальних за їх реалізацію осіб. Для більшої частини регіонів проблема гендерної нерівності також не є пріоритетною;
- *слабке виконання Державної програми міністерствами*. Заходи, які вони ініціюють, мають ситуативний, разовий характер. Вони зорієнтовані скоріше на потребу відвідувати, аніж на послідовне впровадження гендерної політики у діяльність галузей. Характерним є факт відсутності особи, яка б відповідала за впровадження гендерної складової у діяльність відповідних установ, у більшості центральних органів виконавчої влади;
- *спрямовані на розвиток гендерної рівності національні дії є частковими; немає звітних механізмів, які могли б їх підтримати* (Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві не містить індикаторів її виконання);
- *брак системи моніторингу виконання програми*. Незважаючи на те, що, згідно з Рекомендаціями Парламентських слухань 2006 року, Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту доручено проводити моніторинг виконання заходів Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року³⁹, моніторинг залишається однією з найслабкіших ланок національного механізму;
- *брак концепції гендерного розвитку і державної гендерної стратегії*. Немає єдиної концепції (стратегії) гендерної політики, а наявна Державна програма передбачає лише не пов'язані між собою заходи;
- *нестабільність діяльності виконавчої гілки влади*.

Ключовим фактором неефективності інститутів України є дуже низький рівень довіри до влади.

Ситуація в Україні відзначається частими змінами уряду і, відповідно, змінами політичного курсу, що призводить до непослідовності, нестабільності прийняття рішень. Це має негативні наслідки, серед них і неприйняття важливих законів у сфері впровадження гендерної рівності.

Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади ускладнює безперервне реформування управлінських структур, зокрема тієї, що відповідає за гендерні відносини в суспільстві. Це свідчить про недостатню окресленість предмета її управлінської діяльності, невизначеність масштабів об'єкта і суб'єкта впливу і неконкретність результатів, яких очікують від управлінського регулювання гендерної рівності.

Слабке кадрове забезпечення

Кадрові зміни, які відбулися після чергової зміни уряду, привели до влади велику кількість людей, взагалі не обізнаних з гендерними питаннями.

Слабке розуміння необхідності втілення ґендерних підходів з боку державних службовців усіх рівнів, брак ґендерної свідомості.

В Україні, порівняно з іншими країнами, міністерство, до компетенції якого входять питання забезпечення ґендерної рівності, опікується надто широким полем діяльності – від демографічних проблем до спортивних досягнень.

Недостатнім є кадровий потенціал і Мінсім'ямолодьспорту, й інших органів влади (незначна чисельність обізнаних з проблематикою працівників, брак спеціальних знань, високий рівень плинності кадрів), Ґендерний департамент Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту не має достатніх ресурсів і потенціалу. На практиці це означає, що Мінсім'ямолодьспорт не спроможне ефективно впливати на зусилля з гармонізації зовнішньої допомоги для просування ґендерної рівності й прав жінок. Наприклад, де-факто тематичну підгрупу з прав людини і ґендерної рівності очолює Міністерство юстиції України.

На рівні районів і міст спеціаліст, на якого покладено питання впровадження ґендерної політики, дуже часто відповідає за цілу низку інших питань, що не сприяє ефективній роботі.

Недосконалість взаємодії структур з ґендерних питань

Брак потужної організаційної структури. Наявність сектору ґендерної політики в рамках відповідального міністерства є недостатньою умовою для впровадження послідовної і якісної державної політики.

Незрозуміла вертикаль інституційного механізму (зокрема, непомітною є роль Мін'юсту – органу, що проводить ґендерно-правову експертизу, відповідає за адаптацію законодавства України до законодавства ЄС і координує діяльність органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій щодо правової освіти населення).

Низький рівень внутрішньовідомчої і міжвідомчої координації не сприяє ефективному впровадженню ґендерної рівності в діяльність органів виконавчої влади, (тому доцільно покласти на радника і цю функцію).

Такий дорадчо-консультативний орган як Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми є недієздатним. Так, зібрання Міжвідомчої координаційної ради в 2007 році виявило, що дії його членів є неузгодженими, а керівництву бракує уявлень щодо адекватних форматів, цілей, завдань та результатів її роботи. Роботу центральних органів виконавчої влади щодо регулювання ґендерних відносин було розкритиковано на Міжвідомчій координаційній нараді щодо стану виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Зокрема, учасники наради зазначили, що центральні органи виконавчої влади загалом не приділяють достатньої уваги впровадженню інституційних механізмів ґендерної рівності (серед них і ґендерного законодавства); велику кількість законодавчих актів досі не зроблено відповідними до ґендерного законодавства; немає фахової ґендерної статистики, що ускладнює оцінку перетворень в українському суспільстві, тощо. Державна ґендерна політика ґрунтується на підміні змісту поняття ґендерної рівності, яке часто обмежують питаннями материнства (батьківства) і демографічної кризи.

Слабка система правозастосування. Рівність з погляду права фактично не забезпечено.

Розрив між де-юре і де-факто просування ґендерної рівності в Україні обумовлений тим, що:

Правова система, що забезпечує ґендерну рівність, має недостатні економічні підстави, а механізми контролю та моніторингу дотримання законодавства в сфері ґендерної рівності є недосконалыми.

Брак відповідальності за невиконання нормативних актів. *Україна має слабку систему правозастосування (необов'язковість або селективність виконання законодавства).* За умов існування в країні надзвичайно жорсткого законодавства щодо захисту прав громадян, механізми контролю за його виконанням є досить слабкими. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих в законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Таким чином, гнучкість української моделі забезпечує не гнучкість правил, а можливість уникати виконання законів.

Водночас ті зміни, які справді потрібні для утвердження принципу ґендерної рівності, мало обговорюють. Це стосується, наприклад, створення механізму та системи оскарження сексуальних домагань на робочому місці, введення відповідальності юридичних та фізичних осіб за дискримінацію за ознакою статі, створення інституту омбудсмена з питань рівних прав та можливостей чоловіків і жінок тощо.

Шляхи і засоби вирішення проблем

Для вирішення проблеми ґендерної нерівності пропонується:

- формування і реалізація державної політики забезпечення ґендерної рівності в суспільстві; адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері ґендерної рівності;
- впровадження ґендерно-правової експертизи законодавства і проектів нормативно-правових актів;
- створення державно-правових механізмів застосування законодавства з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; розробка і виконання державних цільових програм відносно забезпечення ґендерної рівності;
- підтримка суспільних ініціатив, спрямованих на формування ґендерної культури, подолання стереотипів відносно ролі й місця жінок у суспільстві; здійснення контролю за дотриманням ґендерної рівності під час вирішення кадрових питань в центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- організація наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- залучення об'єднань громадян і міжнародних суспільних організацій до всіх процесів формування ґендерної політики; Забезпечення ґендерного підходу до формування державного бюджету;
- проведення інформаційно-просвітницької роботи з ліквідації всіх форм дискримінації за статевою ознакою [16].

3.3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» сформульовано основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Державна тендерна політика спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- протидія гендерному насильству;
- застосування позитивних дій;
- встановлення юридичного захисту прав жінок і чоловіків на засадах рівності і забезпечення ефективного захисту в судах від будь-якої дискримінації;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [17].

Початок нового Тисячоліття ознаменувався проголошенням сталого людського розвитку – стратегічною метою для всіх країн світу. У 2000 році під час проведення Світового Саміту Тисячоліття лідери 189 країн, включаючи і Президента України на той час, підписали Декларацію Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. Від імені своїх народів вони визначили вісім Цілей у галузі розвитку, які згодом стали відомі як Цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ). Серед восьми проголошених цілей – досягнення гендерної рівності.

Країни зобов'язалися досягти визначених цілей до 2015 року. Глобальні цілі розвитку тисячоліття були прийняті в українському контексті враховуючи особливості розвитку нашої країни. Цілі Розвитку Тисячоліття для України – це орієнтири в галузі розвитку на довгострокову перспективу, адаптовані з урахуванням особливостей національного розвитку нашої країни, узагальнені і кількісно вимірювані – усього 6 цілей, 13 завдань і 33 показники.

У сфері гендерної політики головним завданням постало досягнення –гендерного балансу. Гендерний баланс – це індикатор демократичності і дотримання основних громадянських свобод. Він відображує процес утвердження в Україні соціальних, економічних та політичних стандартів. Задля забезпечення реальної гендерної рівності в Україні, визначено такі основні завдання:

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

Завдання розвитку, що пов'язані із забезпеченням гендерної рівності, зазнали в Україні значної адаптації порівняно із зобов'язаннями, проголошеними на міжнародному рівні.

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

включає індикатори, що характеризують участь жінок і чоловіків на вищих щаблях державного управління (серед державних службовців 1–2 категорій), у представницьких органах влади різного рівня – в національному парламенті й органах місцевого управління, а також гендерне співвідношення середньої заробітної плати в економіці.

З огляду на прогресивний досвід розвинених країн світу, цільові індикатори гендерного співвідношення серед депутатів національного парламенту та вищого керівного складу державних службовців проголошено на рівні не менше 30 % : 70 %, серед депутатів місцевих органів управління – на рівні не менше, ніж 50 % : 50 %, а співвідношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків – на рівні 86 %. Хоча в початковій системі індикаторів прогресу було запропоновано більш широку систему гендерних індикаторів участі в місцевих органах влади різного рівня (включаючи обласні, районні, міські, сільські та селищні ради народних депутатів, а також у складі Кабінету Міністрів України), у наступному було визнано за доцільне виключити ці індикатори з переліку. Ситуація з досягненням гендерного паритету в органах місцевого управління нижчих територіальних рівнів виявилася більш сприятливою, і за окремими індикаторами поставлені завдання були досягнуті раніше визначеного строку (наприклад, співвідношення жінок і чоловіків серед депутатів сільських і селищних рад перевищувало відповідні цільові значення практично протягом усього періоду).

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

Серед заходів, що передбачені на короткострокову перспективу, слід виділити такі:

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

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III

На сьогодні найбільш популярною світовою стратегією є Мейнстрімінг. Під терміном «*мейнстрімінг*» розуміють інтеграцію аспекту гендерної рівності в діяльність органів державного управління всіх рівнів. Досягнення гендерної рівності розглядається не як рішення ізольованої, самостійної проблеми, а як багатоаспектний довготривалий процес.

Серед головних світових проблем, вирішення яких є актуальним і для України, найголовнішими є такі:

- нерівність і рамках економічних структур і політики, у всіх формах виробничої діяльності і в доступі до ресурсів;
- нерівність між чоловіками і жінками у сфері поділу влад і прийняття директивних рішень на всіх рівнях;
- недосконалість механізмів, покликаних сприяти покращенню становища жінок, на всіх рівнях;
- недостатня повага і неадекватні заохочення і захист прав людини жінок.
- Серед перспективних заходів щодо впровадження гендерної політики в Україні на короткострокову перспективу слід виділити такі:
- адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері гендерної рівності;
- сприяння науковим й експертним дослідженням з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, інформаційно-просвітницькій роботі щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- державний контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- створення Міжвідомчої координаційної ради з питань сімейної, гендерної політики, демографічного розвитку і протидії торгівлі людьми;
- утворення при центральних і місцевих органах виконавчої влади консультативно-дорадчих органів (мережі Гендерних ресурсних центрів), експертних робочих груп з гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій;
- проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей;
- продовження формування нормативної бази з гендерної проблематики;
- ініціювання утворення при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої гендерної ради;
- активізація роботи недержавних громадських організацій щодо формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-просвітницької діяльності у цій сфері;
- залучення ЗМІ до висвітлення гендерних проблем.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. <http://www.sweden.se/ru/Start/Work-live/Facts/Gender-equality-in-Sweden/>.
2. Комплексный подход к проблеме равенства между женщинами и мужчинами: Концептуальные рамки, методология и ознакомление с «позитивным опытом»: Заключительный доклад о деятельности Группы специалистов по вопросу о

- комплексном подходе к проблеме равенства женщин и мужчин (EG-S-MS) / (Пер. с англ.). Страсбург, май 1998 г., 129 с. Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин: Организация Объединенных Наций, Пекин, 17 октября 1995 г., 202 с. // Режим доступа : http://www.gender.net.ua/ukr/index.php?categoryid=2&id_control=2&id_control_0=11&id_control_1=13&id_prod_=2&s=&.
3. Мельник Т. М. Творення суспільства ґендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з тендерної рівності / Т. М. Мельник. - К. : Стило, 2010. - 440 с.
 4. Гонюкова Л. Гендерні підходи до державної політики та управління. На допомогу слухачам системи підвищення кваліфікації державних службовців / Л. Глюкова. - К., 2009. - 28 с.
 5. Гендерні аспекти державної служби : монографія / М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька; за заг. ред. Б. Кравченка. - К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. - 335 с.
 6. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення тендерної рівності в Україні. - Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. - 140 с.
 7. Гендерное равенство в Скандинавских странах: случай Финляндии. Надруковано Шведським інститутом Березень 2008 р. УК 82. - Режим доступа : <http://norse.ru/society/sweden/gendernaja-politika.html>.
 8. Электрон. текстовые данные. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.delukr.ec.europa.eu/page46098.html>.
 9. Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків // Матеріали міжнар. конф. (Київ, 30 червня – 1 липня 2003 року). — К. : Логос, 2003. — 213 с.
 10. Вісник СевДТУ. Вип. 91: Політологія : зб. наук. пр. — Севастополь : Вид-во СевНТУ, 2008.
 11. <http://www.gender.ru/pages/library/books/pdf/rol/part3.pdf/>.
 12. Коментар до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». - Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. - 168 с.
 13. Пекінська декларація. Прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року. Документ 995_507, редакція від 15.09.1995 [Електронний ресурс]. - Режим доступа : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_507.
 14. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування : практикум / за заг. ред. І. В. Розпутенка; Н. В. Грицяк, О. І. Кулачек, Т. Е. [та ін.]; ПРООН, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Ін-т підвищ. кваліфікації керів. кадрів. - К. : Кі.С., 2003. - 100 с.
 15. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення тендерної рівності в Україні. - Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. - 140 с.
 16. Гендерная политика в Украине [Електронний ресурс]. - Режим доступа : <http://h.ua/story/56941>.
 17. Коментар до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». - Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. - 168 с.
 18. Цілі розвитку тисячоліття [Електронний ресурс]. - Режим доступа : <http://www.ukraine2015.org.ua/about>.

19. Нієманіс А. Впровадження гендерних підходів : практ. посіб. / А. Нієманіс; пер. з англ. М. Корчинська ; ПРООН. - К. : К.І.С., 2001. - 142 с.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке Мейнстрімінг?
2. Назвіть світові тенденції сучасної гендерної політики?
3. Як впроваджується концепція Мейнстрімінгу в Скандинавських країнах?
4. Чи є у системі органів державної влади стратегії цілеспрямованого впровадження гендерних підходів?
5. Які на сьогодні існують проблеми впровадження гендерної політики в Україні?
6. Запропонуйте шляхи вирішення проблем впровадження гендерної політики в Україні?

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ (ТЕМИ РЕФЕРАТИВ, ТВОРЧИХ РОБІТ)

1. Впровадження гендерних стратегій в країнах ЄС.
2. Впровадження гендерних стратегій в Скандинавських країнах.
3. Впровадження гендерних стратегій в країнах СНД.
4. Впровадження гендерної політики в діяльності органів державної влади.
5. Стратегія гендерної політики в Україні.

ТРЕНІНГОВІ ЗАВДАННЯ

Створення проекту стратегії гендерної рівності в Україні

Визначення предмета стратегії.

Як тільки буде визначено предмет, слід з'ясувати, у чому полягає мета стратегії. Це можна зробити, даючи відповіді на запитання:

- **Чого прагне досягти Україна в сфері гендерної рівності?**
- Чи є зазначена мета диференційованою з урахуванням гендерних особливостей?

Стратегія повинна мати на меті розгляд відмінностей між ситуаціями, в яких перебувають чоловіки і жінки, і встановлення рівноправного становища. Якщо чоловіки і жінки мають різні потреби, мета проекту має передбачати задоволення потреб як жінок, так і чоловіків. Якщо у тій чи іншій ситуації чоловіки або жінки перебувають у програшному становищі, метою стратегії має бути виправлення дисбалансу. Отже, подібні цілі мають коригувальний характер і передбачають задоволення практичних потреб як чоловіків, так і жінок.

- **Чи передбачає мета стратегії прийняття більш загальних зобов'язань щодо підвищення гендерної рівності?**

Мету стратегії слід також проаналізувати у більш загальний спосіб на предмет забезпечення гендерної рівності. Можливо, деякі елементи інституцій, структур або фундаментальних принципів, які визначають проблему в конкретній ситуації, ускладнюють досягнення рівності між чоловіками і жінками на практиці. Якщо так, то мету стратегічної політики або проекту слід узагальнити і передбачити в ній коригування також і цих елементів. Отже, подібні цілі мають трансформативний характер і передбачають трансформацію інституцій і структур (соціальних, політичних, економічних, культурних тощо) у такий спосіб, щоб забезпечити ефективне досягнення повної гендерної рівності.

Як тільки будуть скориговані цілі, можна розробляти конкретні заходи стратегії.

РОЗДІЛ IV СОЦІОКУЛЬТУРНІ ЧИННИКИ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Ключові слова: політика забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, гендерне суспільство, принцип соціальної справедливості, гендерний конфлікт, гендерні відмінності.

4.1. ПОЛІТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ЯК ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

У сучасних умовах, коли відбуваються істотні зрушення в розумінні рівності потенційних можливостей чоловіків і жінок і правового забезпечення цієї рівності в постіндустріальному суспільстві, неприйнятним є підхід до формування і реалізації державної політики, спрямованої на розвиток й оптимальне функціонування суспільних відносин, без урахування соціокультурних особливостей представників обох статей. Утверджується новий категоріальний апарат, який містить терміни з ключовим словом «ґендер», що дозволяє краще вивчити особистість і її особливості, інтереси, потреби.

У найширшому розумінні ґендер визначають як змодельовану суспільством і підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя і способу мислення, ролей і відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, економічним, політичним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку й чоловіка залежно від їх статі [1, с. 11].

Ґендер є досить складним поняттям. У науковій літературі воно вживається у кількох значеннях:

- як соціально-рольова і культурна інтерпретація рис особистості й моделей поведінки чоловіка й жінки, на відміну від біологічної;
- як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- як політика рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.

У державному управлінні слід враховувати, що ґендер є не лише одним із базових вимірів соціальної структури суспільства, який разом з іншими соціально-демографічними і культурними характеристиками (раса, клас, вік тощо) організує соціальну систему. Це також і колективні уявлення, завдяки яким біологічні відмінності статей переводяться на мову соціальної і культурної відмінності. Соціальне відтворення ґендерної свідомості на рівні індивідів підтримує соціально-рольовий статус особистості, який визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, суспільному виробництві.

Західне суспільство демонструє рівень демократизації в низці соціальних показників: досягнень у сфері ґендерної політики, рівня політичної участі жінок і чоловіків у процесі прийняття суспільно важливих рішень, механізмів гнучкого балансування між приватною і публічною сферами життя, а також ступінь ґендерної сегрегації на ринку праці. Міжнародний досвід засвідчує такі позитивні практики утвердження ґендерної рівності: прийняття

спеціальних законів з утвердження ґендерної рівності; внесення змін щодо запровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до вже існуючих нормативно-правових актів; запровадження інституту Омбудсмана з рівних прав і можливостей; створення парламентських структур (груп, комітетів, комісій); започаткування фондів, організацій, діяльність яких спрямована на досягнення ґендерного паритету в політиці.

Проблема розбудови демократичного суспільства, однією з ознак якого є ґендерна рівність, нині є актуальною для України, адже декларовані на суспільному рівні права й можливості особистості незалежно від статі, реально не дотримуються; упереджене ставлення й ґендерна дискримінація продовжують відтворюватися; жінки й чоловіки як соціальні спільноти загалом мають неоднаковий доступ до соціальних статусів, ресурсів, привілеїв, влади.

Інтеграція української держави у світове співтовариство вимагає переосмислення місця і ролі жінок у суспільстві, їх рівноправної участі в усіх сферах життєдіяльності, і, зокрема, у політиці і державотворенні. Однак, сучасне становище чоловіків і жінок у суспільстві, зміст і суть ґендерних стереотипів, поширених серед населення, офіційна ґендерна політика дають підстави вважати, що станеться це не скоро. Підґрунтям для такого висновку є стан ґендерних відносин в економічній, соціальній, правовій і політичній сферах українського суспільства, а також стан громадської свідомості, де досі успішно відтворюється низка глибоко вкорінених ґендерних стереотипів. Стійкість ґендерних стереотипів обумовлена тим, що модель ґендерних відносин історично вибудовувалася так, що статеві відмінності переважали над індивідуальними, якісними відмінностями в особистостях чоловіка і жінки.

Українське постколоніальне суспільство, що перебуває у стані не надто динамічної і сповненої протиріч трансформації, демонструє низку специфічних умов, які заважають становленню паритетного суспільства. Чи не найважливішими з-поміж них є:

- відсутність політичної волі до утвердження паритетності у владних відносинах;
- брак настанов на ґендерно-паритетні стосунки в масовій свідомості;
- засилля патріархальних і патріархатних стереотипів у суспільній свідомості і їх активний вплив на формування владних і суспільних відносин між громадянами країни;
- орієнтація на традиційні форми взаємовідносин в економічній сфері, коли існує усталений традиційний поділ на жіночі і чоловічі професії, заняття, форми економічної діяльності;
- притаманна постколоніальним суспільствам орієнтація на відновлене автентичне доколоніальне минуле, що у свою чергу формує орієнтовані на героїчну минувшину домінантні націєтворчі міфи, які не передбачають рівності й рівноправності між жінками і чоловіками;
- прагнення сильної влади («сильної руки»), невід'ємної від урізання демократичних свобод, зокрема й у ґендерному плані, що відсуває проблеми паритетності на марґінес суспільного розвитку;
- посилення свідомого опору становленню ґендерно паритетного суспільства як форма посилення конкуренції між статями в соціальному просторі сучасної України.

Не можна не погодитись із думкою науковців, які вважають, що сексуально-ґендерні змагання зрештою визначають успішність і повноту буття кожної людини і є чинником формування певної специфіки владних стосунків у конкретному суспільстві [2]. Відтак, слід зважати на те, що відносини людських статей є асиметричними, і це суттєво диференціює

їх зміст для жінки з одного боку, і для чоловіка – з іншого. А гендерний успіх для неї і для нього має різний сенс.

Сукупність соціальних ролей, приписуваних індивідові, передбачає певну (часто значну) відмінність між його чоловічим і жіночим варіантом, тобто певну статево-рольову (гендерну) диференціацію, яка виявляє себе в:

- статево-віковому поділі праці;
- специфіці процесів гендерної соціалізації;
- сімейній статевій стратифікації;
- особливих моделях (нормах) поведінки;
- розподілі реальних прав й обов'язків [3].

Процесу гармонізації гендерних відносин покликана сприяти гендерна політика – утвердження партнерства статей у визначенні і реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності держави, політичних партій, суспільно-політичних об'єднань.

Гендерні відносини безпосередньо залежать від загального стану дотримання прав особи в державі. Особа, позбавлена чи обмежена у своїх основних правах, навіть не завжди здатна ідентифікувати в загальному ігноруванні своїх прав ознаки гендерної дискримінації. Така особа найменше сподівається на виправлення свого становища за допомогою правових засобів і механізмів [4].

Водночас у державах із низьким рівнем економічного розвитку реалізується лише одна складова гендерної рівності – формальна, коли рівні можливості у становищі прав жінок і чоловіків є закріпленими де-юре, а брак ресурсів для запровадження спеціальних заходів щодо реалізації цих положень – де-факто.

Гендерний підхід дає змогу оцінити ефективність законодавства – наскільки повно воно відтворює соціальні потреби жінок і чоловіків; відстежувати інституціональні механізми – економічні, управлінські, організаційні заходи, що забезпечують виконання законів, і, зрештою, відстежувати реалізацію основних прав жінок у контексті прав особи.

Отже, захист прав особи є основою гендерно чутливої політики. Одним з аспектів останньої має бути рівний захист прав особи для жінки й чоловіка.

Виходячи з того, що соціальна стратифікація постає як структуровані нерівності між різними групами людей, питання гендеру і стратифікації, гендеру і класу є важливими у політиці забезпечення рівних прав і можливостей. Зумовлено це тим, що сучасний вимір соціального становища родини, жінки заснований на соціальному становищі її чоловіка, відповідно визначається її класова позиція. Але на стратифікаційні процеси впливають і такі неklasові чинники, як гендер, етнічне походження, віросповідання [5].

Однією з проблем, на розв'язання яких, у першу чергу, мають бути спрямовані заходи гендерної політики, є ситуація на ринку праці. Часто заперечується той факт, що дискримінація жінок на ринку праці є проблемою для України. Насправді дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. Це не означає, що немає робочих місць, або – що жінки не хочуть працювати. Навпаки, як свідчать численні соціологічні опитування, українки прагнуть реалізувати себе в суспільстві. Однак ще до співбесіди з потенційним роботодавцем, вони вже зазнають дискримінації, що впливає зі змісту оголошень у ЗМІ. Ідеться про безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли йдеться про високооплачувані і

престижні посади. Зазвичай, такі оголошення можна побачити в агенціях працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості. Поширеною є практика відмови в прийомі на роботу на підставі сімейного стану і віку жінки. Зокрема, дискримінації у разі прийому на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми й жінки старші 40 років. Чоловіки мають також вищі можливості у просуванні по службі, ніж жінки.

Під час формування і реалізації гендерної політики слід враховувати особливості й потреби такої соціально-демографічної групи, як сільські жінки. Недостатній розвиток інфраструктури, відсутність у більшості населених пунктів каналізації, водопровідної води, газопостачання призводить до того, що зусилля, які докладаються жінками зі здійснення домашньої праці залишається на рівні минулого століття. Жінки працездатного віку виконують в особистому підсобному господарстві 2/3 роботи. Підсобне господарство, його масштаби і специфіка – це, по-суті, друга зміна, на яку щоденно витрачається близько чотирьох годин. Якщо ж поррахувати сукупну зайнятість сільських жінок у суспільному виробництві й особистому господарстві загалом за рік, то вона дорівнює 350 восьмигодинним робочим дням, тобто перевищує фізіологічно допустиму норму на 15–20 відсотків.

Крім того, щодня сільські жінки ще й на домашнє господарство витрачають в середньому 3,5 години. Отже, сукупна суспільно необхідна праця мешканок сільської місцевості у трьох сферах (суспільне виробництво, підсобне і домашнє господарство) сягає майже 16 годин на добу.

При цьому характерно, що незважаючи на високий рівень зайнятості, сільські жінки серед спеціалістів із середньою і вищою освітою переважають. Проте їх дуже мало на керівних посадах. Незначний відсоток загальної кількості жінок із спеціальною освітою очолюють чи перебувають на посадах головних спеціалістів сільськогосподарських підприємств, тоді як чоловіки з аналогічною освітою – кожний другий.

Переобтяженість сільських жінок роботою негативно позначається на їх соціальній активності, освітньому, професійному рівні. Сільські жінки мають гірший, порівняно з міськими, доступ до медичних, культурних та побутових послуг.

Ще однією важливою проблемою є насильство щодо жінок. У повсякденному житті поширені такі форми насильства проти жінок як домашнє, сексуальні домагання на робочому місці, зґвалтування, примушення до заняття проституцією, торгівля жінками. Кризові періоди життя суспільства супроводжуються зростанням насильства. У сучасному українському суспільстві ця тенденція домінує як на сімейному, так і на суспільному рівнях. Вона становить значну загрозу не тільки для життя і здоров'я жінок, а й для розвитку суспільства і формування сімейних цінностей. Саме тому це питання не може розглядатися відокремлено від питань влади і прийняття рішень у сім'ї. Суттєва відмінність у доходах, стартових можливостях жінок і чоловіків, гендерна нерівність у сфері економіки і побуту є передумовами насильства взагалі й між статями зокрема.

Залежно від місця здійснення визначають такі рівні насильства.

1. Фізичне, сексуальне, психологічне насильство в сім'ї: нанесення побоїв, сексуальний примус щодо дівчат, зґвалтування жінки чоловіком, експлуатація (примус до непосильної праці), образи і знущання.

2. Фізичне, сексуальне, психологічне насильство в суспільстві: зґвалтування, сексуальні домагання й залякування на роботі, у навчальних закладах та інших місцях, торгівля жінками, примушення до заняття проституцією.

За іншою класифікацією виділяють такі форми насильства: сексуальне; домашнє або родинне; емоційне насильство (образи, лайка, докори, зневажливе ставлення, невинправдані ревності, погрози, ігнорування, маніпуляція, звинувачення, формування почуття провини); насильство на роботі; фізичне насильство (побиття жінок, ляпаси, викручування рук, штовхання тощо); економічне насильство (заборона на працю поза оселею, відмова в грошах або надання недостатньої кількості грошей, відбирання грошей або приховування доходів); вербальне насильство (окрики, брутальність, брудна лайка, нецензурні вирази); використання дітей проти матері (залякування тим, що вона більше не побачить своїх дітей, заяви, що вона погана мати і буде відчувати себе винною щодо «кинутих» дітей, використання дітей для передачі погроз); лінгвістичний сексизм (дискримінація з використанням мовних зворотів); обмеження свободи поведінки (ізоляція від навколишнього середовища, перешкоджання у спілкуванні з друзями й родичами, заборона запрошувати додому своїх знайомих).

Тривалий час проблема насильства щодо жінок рідко була предметом спеціальних досліджень соціологів і психологів, обмежувалася лише працями з криміналістики і девіантної поведінки. За радянських часів офіційна ідеологія цілковито замовчувала проблеми сімейного насилля, проголошуючи «радянську» сім'ю зразковою.

Попри те, що і чоловіки час від часу стають об'єктами насильства, увагу громадськості більше привертають факти насильства стосовно жінок, що зумовлено такими чинниками:

- чоловіки, порівняно з жінками, більш схильні до тяжких актів насильства (побиття, використання вогнепальної і холодної зброї);
- насильство з боку чоловіка потенційно небезпечніше для об'єкта насильства, що зумовлено його фізичною силою;
- акти насильства, здійснені чоловіком, мають тенденцію до повторення;
- нерідко акти насильства здійснюються щодо вагітних жінок.

Політика забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок є активною формою діяльності соціальних суб'єктів, характерними ознаками якої є якісна своєрідність їх поведінки, що втілюється в інституціонально обособленому виді функціонування суспільних інститутів або як аспект, сторона будь-якої діяльності.

Гендерну політику не слід розуміти лише як сферу діяльності держави і владних структур. Вона має персоніфіковану природу і є складовою структури діяльності особи, що перехрещується з іншими світоглядними, моральними, правовими та психологічними векторами і характеризує її як повноцінного суб'єкта. Цей внутрішній світ людини і є однією з головних причин, що впливає на суспільну діяльність як конкретно-історична форма реалізації ініціативи і творчого потенціалу.

З іншого боку, прагнення до гендерних трансформацій – це питання не лише індивідуального визначення в ході реалізації життєвих практик, але й вибору орієнтацій гендерного паритету, зваженого і системно усвідомленого на інституційному рівні.

Процес утвердження гендерної рівності має стати невід'ємною складовою загальнодемократичного процесу. Проте демократизація сама собою автоматично не призведе до розв'язання гендерних проблем. Світова практика свідчить, що для цього потрібні зусилля, спрямовані на забезпечення рівності прав (рівність-*de jure*), рівності можливостей (рівність-*de facto*), рівності результатів. Правовий принцип рівності означає відсутність будь-якої нерівності чи обмежень прав особи і громадянських свобод.

Реалізація вказаного принципу передбачає існування справедливого суспільного устрою, у якому політико-правові реалії забезпечують максимальне дотримання прав особи. У правовій площині гендерна рівність функціонує як складова загального принципу рівності [3]. Водночас слід зважати на те, що невід'ємною складовою поняття «гендерна рівність» є право на відмінність. Відтак, під гендерною демократією слід розуміти систему волевиявлення двох статей – жінок і чоловіків у громадянському суспільстві як рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в політико-правових принципах, діях, розбудові громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів, потреб.

4.2. ГЕНДЕРНО ПАРИТЕТНЕ СУСПІЛЬСТВО: УТОПІЯ ЧИ ІДЕАЛ?

Політико-правова форма організації соціально-статевих відносин у суспільстві, коли жінки й чоловіки мають рівний правовий і політичний статус і як рівноправні представлені й здійснюють діяльність в гендерно збалансованих органах влади й управлінських структурах, називається паритетною демократією, або гендерно паритетним суспільством.

Концепцію паритетної демократії було розроблено Комітетом з рівності між чоловіками й жінками і Департаментом прав людини, що є структурними одиницями Ради Європи. Базовою засадою Концепції є принцип паритетності 50/50 у всіх сферах суспільного життя і, насамперед, у функціонуванні державних структур.

Україна, як відомо, долучилась до всіх міжнародних угод, спрямованих на формування гендерно збалансованого суспільства як умови входження до складу Євросоюзу. Паритетне суспільство – далека і досить невизначена перспектива для країни. Серед певної частини дослідників нині існує переконання, що паритетна демократія насправді може існувати лише як певна модерна соціальна утопія на рівні соціальних теорій (тобто, соціальних теорій, що мають невелику ймовірність втілення в життя). Прибічники такої думки стверджують, що суспільства з реально еквівалентними гендерними стосунками в історії культури ніколи не існувало. Отже, і будь-яку програму щодо встановленню рівності статей вони розглядають як безумовно утопічну. З іншого ж боку, дослідники і дослідниці гендерного і феміністичного спрямування стверджують, що гендерно збалансоване суспільство, а в перспективі – паритетна демократія, – це не результат ефективного розвитку суспільств зараз, а його умова. Активна участь представників обох статей є важливою під час впровадження соціальних і політичних змін у суспільстві, що породжують упровадження демократичних інститутів.

Ще одна група дослідників висловлює думку, що тією мірою, якою політична теорія передбачає бажаний соціальний порядок і теоретично торує шлях до нього, вона є утопією. Це не означає, що всі і будь-які теоретичні побудови є безпосередньо утопіями, але всім їм властивий конструктивістський утопізм, що, у свою чергу, не виключає здатності суспільств певною мірою реалізувати на практиці принципові теоретичні моменти такої теорії, втілюючи їх у життя. Ці вчені зауважують, що нині концепцію паритетної демократії в українському варіанті варто розглядати як теоретичну соціальну утопію, здатну перетворитися в реальність за умови, що Україна колись здатна буде реалізувати на своїх так званий «скандинавський варіант» розвитку [2].

Певна річ, постійна інтенсивна й продуктивна культурна праця в напрямку просування до паритетної демократії може бути лише наслідком відповідних потреб й ідеалів суспільства. Найвищою суспільною цінністю, «золотою серединою» між гендерним дисбалансом

і суспільним ідеалом, у напрямку якого покликана прямувати будь-яка спільнота, є соціальна справедливість. Вона, вистраждана всією людською історією, зрозуміла й прийнята абсолютній більшості громадян як головний критерій істини духовного, морального й соціально-економічного поступу. І прогресивний чи деструктивний характер суспільного розвитку визначається рівнем соціальної справедливості суспільних відносин. І в сім'ї, і в суспільстві в цілому.

Усякий ідеал є синтезом близьких, практично простіших, і складніших для осмислення бажань, потреб і прагнень, і далеких, таких, що, на перший погляд, лежать поза межами можливого. Саме від нашого усвідомлення сутності ідеалу ґендерно паритетного суспільства, прагнення його досягти залежить те, чи будемо ми робити практичні кроки щодо його реалізації, втілення в життя основних засад його існування, чи він так і залишиться ілюзорним. Водночас варто усвідомлювати, що внаслідок певних соціальних перетворень поступово відбуваються зміни в розумінні ідеалу, його внутрішнього змісту. Адже суспільство розвивається, постійно перебуває в русі; на зміну одним потребам приходять інші.

Ідеал – це візирець того, яким суспільство (принаймні, його прогресивна частина) прагне бути. Безпосереднім засобом реалізації ідеалу є ідея. Розвиваючись, вона визначає основні напрями суспільних перетворень, у тому числі – й ґендерних, шляхи їх реалізації. Ідея поєднує в собі загальнолюдське, суспільне й індивідуальне. Життєздатність ідеї як інтегруючого суспільного фактора залежить від того, наскільки повно вона охоплює потреби і відповідає інтересам як окремих громадян, так і суспільства в цілому.

Проблема ж осягнення і досягнення ідеалу вирішується в процесі соціального (суспільного) вибору. Це означає, що будь-яка конкретна соціальна ситуація містить в собі декілька об'єктивно можливих напрямів розвитку. Яка з цих можливостей буде покладена в основу мети і як вона буде реалізована залежить від того, яке значення має та чи інша можливість для соціального суб'єкта, ступеню її пізнання і його творчої можливості й, чи не найголовніше, від форми взаємодії з іншими суб'єктами. Тобто, діяльність людини визначається не тільки законами матеріального світу, але й опосередковується, регулюється та контролюється самою особою як суб'єктом вибору.

Як бачимо, незважаючи на суперечності суспільного життя на даному етапі розвитку, є вагомим підстави вважати концепцію ґендерно паритетного суспільства ідеалом, а не утопією. Ґендерно збалансоване суспільство є однією з умов ефективного соціального поступу. Ґендерна концепція суспільного розвитку й соціальних перетворень передбачає точку зору громадськості і держави на життя обох статей як рівних, збалансованість можливостей їх розвитку, долання всіх форм історичної несправедливості у ставленні до них і оцінки результатів їхньої діяльності, забезпечення умов для самотворення і самовираження жінок і чоловіків як рівних у правах, свободах, обов'язках та відповідальності.

4.3. ПСИХОЛОГІЧНІ КОНЦЕПЦІЇ ҐЕНДЕРА: СТАНОВЛЕННЯ ПІДХОДІВ ДО РОЗУМІННЯ СУТІ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Існує декілька моделей ґендера: біполярна, маскулінна, андрогінна. Останнім часом розробляються також багатофакторні моделі, які дозволяють враховувати нагромаджені дані й сформувані більш адекватний погляд на складну природу ґендера [6].

Перші дослідники психології статі віддавали перевагу біполярній моделі Маскуліність – Фемінність (М/Ф), згідно з якою прояв маскулічних рис для чоловіка і фемінних

для жінки віддзеркалює найкраще психологічне адаптування особистості. Така модель є біполярним конструктом, на одному полюсі якого міститься М, а на протилежному – Ф. Це означає, що коли чоловік має високі показники маскуліності, то його показники за фемінними ознаками мають бути низькими.

Біполярна модель лежить в основі психоаналітичного підходу. У працях З. Фрейда і К. Хорні важливим механізмом як «нормального», так і невротичного розвитку є ідентифікація, при цьому нормальною визнається ідентифікація з одним із батьків своєї статі. Ідентифікація із особою протилежної статі вважається патогенною, вона призводить до статево-рольових трансформацій – маскулізації жінок і фемінізації чоловіків. Такий підхід притаманний перш за все клінічній психології, де відхилення від статево-рольових норм тлумачиться як порушення, що викликає різні психічні відхилення.

У 1980-х роках учені дійшли висновку, що існує значний позитивний зв'язок між маскулінітними якостями і психічним здоров'ям. У межах маскуліної моделі було продемонстровано позитивний зв'язок між проявом маскулітних рис і рівнем адаптації чоловіків і жінок (незалежно від статі). Взаємозв'язок фемінних характеристик і рівня адаптації виявився слабким і незалежним від статі. Так, учені з'ясували, що фемінні суб'єкти сприймають себе як більш тривожних і боязких порівняно з маскулітними й андрогінними. Дослідники вважають, що наявність саме маскулітних атрибутів істотніша для соціальної адаптації порівняно з балансом маскулітності й фемінності (С. Єніколопов, Н. Дворянчиков, 2001).

С. O'Heron і J. Orlofsky (1990) визначили, що низькомаскулітні чоловіки і жінки схильні до депресії, тривожності і соціальної дезадаптації. Крім того, зазвичай у юнаків і дівчат вищий рівень маскулітності поєднується з меншою схильністю до депресії порівняно з фемінністю, прояв якої (незалежно від статі) супроводжується різними за ступенем тяжкості депресивними станами. Було також показано, що маскулітні риси пов'язані із задоволенням життям і позитивним настроєм як для чоловіків, так і для жінок.

На початку 1970-х років біполярна модель була переглянута в концепції андрогінії С. Бем (1974). Згідно із С. Бем, чоловіки й жінки не обов'язково мають відповідати традиційним моделям і можуть поєднувати у своїй поведінці як маскулітні, так і фемінні риси. Вона визначила чотири типи гендерної ідентичності: маскулітний, фемінний, андрогінний та недиференційований. Зображуючи андрогінію як поєднання маскулітних і фемінних рис, С. Бем підкреслювала, що андрогінна особистість може предствляти більш гармонійний стандарт психічного здоров'я в суспільстві, де ригідна типізація статевої ролі вичерпує себе. С. Бем і її колеги продемонстрували малу пристосованість до життя індивідів з характеристиками, строго відповідними їх статі. Тим самим було сформульовано точку зору, протилежну поглядам традиційної психології. Найбільш пристосованим до життя виявився андрогінний тип. Згідно з цим підходом, андрогінна особистість має ширший репертуар статево-рольової поведінки, ніж носії гендерних стереотипів. Андрогінними вважаються індивіди з певними маскулітними і фемінними рисами, що дає їм змогу менш жорстко дотримуватися статево-рольових норм і вільніше переходити від традиційних жіночих занять до чоловічих і навпаки. Обидві складові статево-рольової ідентичності розвиваються самостійно.

Нині вчені дійшли висновку, що психологічна стать не обмежується усвідомленням себе як представника певної статі чи проявом маскулітності і фемінності. Останнім часом з'являються моделі, у яких гендерна ідентичність розглядається як сукупність множини

чинників (гендерних настанов, скорельованої зі статтю поведінки, інтересів, фізичних атрибутів), які в цілому визначають власне гендерну ідентичність індивіда.

Багатофакторна теорія статевої ідентичності Дж. Спенс (1978) пояснює, як множина уявлень про власну стать включається, вбудовується у цілісну особистісну ідентичність. У нечисленних дослідженнях, проведених у межах цієї парадигми, встановлено, що між гендерними рисами, поведінкою та інтересами немає прямих однозначних зв'язків. Було продемонстровано, що прояв маскулітних рис більш пов'язаний із задоволеністю життям і позитивним настроєм чоловіків і жінок. Водночас маскулітні інтереси і патерни поведінки не залежать від задоволення, позитивного настрою і благополуччя пар як у чоловіків, так і у жінок (С. Єніколопов, Н. Дворянчиков, 2001).

4.4. АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРА

Існує кілька основних підходів з дослідження механізмів гендерної соціалізації й особливостей гендерної ідентичності: теорія соціального навчання, теорія ідентифікації, теорія когнітивного розвитку, «нова психологія статі», теорія диференціації соціальних ролей (М. Єгорова, 1997).

Теорія соціального навчання, в основі якої лежать такі поняття, як навчання, позитивне і негативне підкріплення, моделі батьківської поведінки, підкреслює вплив мікросередовища і соціальних норм на зовнішню статево-рольову поведінку, акцентує типову для статі поведінку.

Теорія ідентифікації, сформована в межах психоаналізу, пропонує біологічне пояснення; за З. Фрейдом, «анатомія – це доля». Цей підхід акцентує значення раннього дитинства для наступної статево-рольової поведінки індивіда, звертає особливу увагу на ідентифікацію дитини з одним із батьків своєї статі.

Теорія когнітивного розвитку пояснює формування уявлень про статеві ролі в дітей активним структуруванням власного досвіду, когнітивної інформації і розумінням своєї статевої приналежності. Отримувана інформація організується когнітивними структурами свідомості і статево-рольовими стереотипами, які функціонують як схеми, за допомогою яких структурується відповідна інформація.

«Нова психологія статі» з'явилась у 1970-ті роки. Дж. Стоккард і М. Джонсон висунули положення, що біологічна, вроджена стать (хромосомна і гормональна) може лише сприяти визначенню потенційної поведінки людини, а головним є психологічна, соціальна стать, або гендер. Гендер засвоюється в житті, на його формування здійснюють вплив класові, етнічні, расові варіації статевої ролі і відповідні їм очікування суспільства й особливості культури (Є. Іванова, 2001).

Появі «нової психології статі» сприяли три фундаментальні дослідження, висновки яких спростовують положення традиційних теорій: праці Е. Массобу і С. Jacklin (1974), присвячені аналізу психології статевої розбіжностей; дослідження J. Money і A. Enrhard (1972), які показали потугу ефекту соціалізації; концепція андрогінії S. Bem, яка довела хибність протиставлення традиційною психологією маскулітності й фемінності. Отже, теорія статі пояснює становлення статі в дітей на ґрунті існуючих у культурі соціальних стереотипів і говорить про те, що діти використовують стать як принцип пізнання світу, оскільки культура «наполягає» на тому, що стать є найважливішою категорією в соціальному житті людства (І. Клецина, 2003).

Теорія гендерної схеми (S. Bem, 1981) спирається на теорію когнітивного розвитку Л. Колберга (1966), згідно з якою основою процесу засвоєння статевої ролі виступає активність самої дитини. Статева типізація здійснюється завдяки здатності дітей групувати й переробляти інформацію, тобто готовності засвоювати інформацію про себе в контексті понять маскулінності/фемінності. Гендерно-схематизована переробка інформації відбувається тому, що в суспільстві існують статево-диференціюючі практики. У свідомості дитини укладається гендерна схема, яка функціонує як структура, налаштована на те, щоб шукати й групувати інформацію: поведінка, характеристики, культурні символи спонтанно сортуються на категорії «чоловіче» – «жіноче».

Згідно з теорією гендерної схеми, гендерна типізація є результатом процесу гендерної схематизації. С. Бем стверджує, що людина використовує гендерну схему тоді, коли вона готова сортувати різні якості інших людей і інформацію про них на підставі гендера (S. Bem, 1981). У протилежному випадку вона належить до індивідів, які не використовують гендерну схему. На думку С. Бем, людей, яким притаманні яскраві чоловіче або жіноче начало, з більшою вірогідністю можна віднести до індивідів, які використовують гендерну схему.

У 1970-ті роки вчені вже розглядали М і Ф як незалежні характеристики особистості – інструментальність й експресивність. У цих концепціях маскулінність визначалася через поняття інструментальності, що має такі риси, як домінантність, наполегливість, незалежність; фемінність – через поняття експресивності (теплота, піклування, співчуття). Не так давно «соціальні конструктивісти» почали говорити, що поняття маскулінності і фемінності живуть радше в уявленні людей, ніж є реальними характеристиками індивідів, і що ці конструкти, вимірювані психологами у ХХ столітті, містять у собі більше культурних стереотипів, ніж психологічної реальності. Дехто навіть запропонував вилучити їх із наукового словника як такі, що не піддаються визначенню (J. Spence, 1995; цит. за: R. Lipra, 2001).

Аналіз сучасних підходів до проблеми гендера свідчить, що поступово відбувся перехід від однофакторних моделей до багатофакторних. І. Кон зауважує, що зі зміною системи гендерних ролей багато традиційних психологічних статевих розбіжностей, на яких ґрунтуються стереотипи маскулінності і фемінності, зникають або нівелюються, що зменшує поляризацію між ними [6]. Водночас певні істотні розбіжності у характері діяльності, спрямованості інтересів і психічних процесах чоловіків і жінок залишаються. Відповідно змінюється зміст категорій маскулінності і фемінності в психології. Так, раніше вони вважалися взаємовключними, при чому кожне відхилення від нормативу сприймалося як патологія або крок до неї. Потім жорсткий нормативізм поступився місцем ідеї континууму маскулінно-фемінних якостей, коли індивід може одночасно демонструвати як маскулінні, так і фемінні риси.

4.5. ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ КРИЗЬ ПРИЗМУ СОЦІОЛОГІЇ

Науковий підхід до формування й реалізації гендерної політики передбачає розуміння проблематики гендерних відмінностей, нерівності чоловіків і жінок, що є предметом зацікавлення представників низки соціологічних концепцій, напрямів, парадигм.

Соціобіологічна парадигма

На думку її представників (Е. Вілсон, Д. Бараш), біолого-анатомічні відмінності зумовлюють протилежні соціальні статуси й ролі чоловіків і жінок, що виявляється у відповідних формах поведінки. Наприклад, жінка завжди впевнена, що народжена нею дитина – частина її самої, вона схильна до її виходжування, до створення домашнього затишку. Заради

благополуччя своїх дітей жінки прагнуть сексуальних контактів із чоловіками, які належать до більш високих, ніж вони, соціальних верств. Генетичний код чоловіків рішуче впливає на їх агресивність і наполегливість: щоб мати успіх у жінок, вони змушені змагатися не тільки фізично, але й у сферах економіки і політики. Соціобіологи припускають, що і чоловіки, і жінки можуть обрати інші варіанти поведінки, але в такому разі це суперечитиме їх генетичним кодам, що негативно позначиться на них та їх дітях.

Опоненти соціобіологічних концепцій, не заперечуючи значущості статевого чинника, вважають, що сексуальність, статуси і ролі чоловіків і жінок детерміновані передусім соціальними і культурними відмінностями.

Структурний функціоналізм

Грунтується на тому, що окреслення ґендерних статусів на основі статовікової спеціалізації відбувалося одночасно з формуванням людської цивілізації. Так, здавна жінки опікувалися дітьми, а чоловіки здобували харч. З розвитком цивілізованих інститутів для реалізації цих статусів не обов'язковою була фізична сила, але самі статуси й ролі, помітно змінившись, залишилися, довівши свою функціональну необхідність для суспільства. Наприклад, Т. Парсонс головні функції статусів і ролей вбачає в соціалізації молодого покоління і стабілізації життя дорослих. Роль жінки, на його думку, є експресивною, пов'язаною зі створенням теплоти, затишку, емоційної підтримки. Чоловік виконує інструментальну роль, яка забезпечує матеріальний добробут. Розподіл статевої ролей, які водночас підтримують одна одну, забезпечує ефективне функціонування сім'ї як соціальної системи. Цей розподіл, вважають функціоналісти, є природним, задовольняє чоловіків і жінок, сім'ю, суспільство.

Марксистська і неомарксистська концепції

Представники її вважають, що стосунки між чоловіками і жінками мають історичний характер, тобто не завжди були однаковими. На зорі цивілізації існував розподіл праці за статевими ознаками: чоловіки були здобувачами їжі, а жінки опікувалися домом. Тоді чоловіки ще не домінували в суспільстві. Полігамні стосунки не давали чоловікам упевненості, хто їхні діти. Тому власність (майно) передавалися дітям за материнською лінією. На думку Ф. Енгельса, становище змінилося з виникненням приватної власності, якою володіли й розпоряджалися чоловіки. Для певності, що ця власність потрапить саме до їхніх дітей, чоловіки заборонили полігамію і закріпили моногамні стосунки, а одночасно й своє домінування над жінками. Розвиток капіталістичних відносин створив передумови для нових, досконаліших форм міжстатевих стосунків, що пов'язано передусім з подоланням економічного домінування чоловіків у сім'ї. Марксистки стверджували, що з ліквідацією приватної власності будуть ліквідовані не тільки статева нерівність, а й ґендерні ролі взагалі. Спроби за радянських часів реалізувати ідею рівності жінок і чоловіків мали гіпертрофований характер і призвели до заперечення їхніх ґендерних ролей.

Згідно з неомарксистськими теоріями нерівність між чоловіками і жінками полягає у природі капіталізму, яка заперечує свободу статевого вибору. Даючи жінкам меншу заробітну платню, ніж чоловікам, суспільство підтримує панування чоловіків. Через низькі доходи жінка змушена виходити заміж, сподіваючись отримати від життя більше благ. Відповідним є її пошук шлюбного партнера, здатного це забезпечити. Заміжні жінки працюють на чоловіків, перебираючи на себе домашні клопоти, маючи виноградом харч, одяг, дах над головою. Неомарксистки (американський соціолог Хартманн) порівнюють заміжних жінок з рабами часів Громадянської війни у США. Домашні обов'язки ставлять жінок у несприятливі

умови на ринку праці. Незважаючи на використання побутових приладів, домашня робота потребує багато часу. Тому жінки не прагнуть працювати повний день, у вихідні.

Прихильники неомарксизму стверджують, що підкорення жінок забезпечує гнучкість ринку за капіталізму. Відрізняючи первинний і вторинний його сектори, до першого відносять високооплачувані і стабільні посади, до другого – низькооплачувані посади, де здебільшого працюють жінки. Такий підхід до використання жіночої праці зумовлений тим, що жінки:

- менш надійні працівники, ніж чоловіки, оскільки можуть звільнитися за сімейними обставинами, не виходити на роботу у зв'язку з хворобами дітей;
- менше дорожать роботою, ніж чоловіки, можуть залишити її, ставши домогосподарками або у зв'язку з вагітністю;
- у них менш розвинуті організаторські здібності.

Серед представників неомарксизму поширені думки, що не тільки капіталізм спричинює домінування чоловіків над жінками, а й чоловіки винні в цьому, оскільки вони безкоштовно привласнюють результати жіночої праці.

Теорія конфлікту

Видатний її представник Р. Коллінз вважає, що статева нерівність зумовлена конфліктом між чоловіками (панівна група) й жінками (залежна група). В основі цього панування – підкорення чоловіками жінок заради сексуального задоволення. Щоб узаконити доступ до них і зміцнити своє панування, чоловіки здобули право на «сексуальну власність». Згодом сформувався так званий сексуальний ринок, де чоловіки і жінки торгуються між собою, намагаються вдало обрати для себе партнера. Ступінь залежності жінки від чоловіка визначається матеріальною залежністю і цінністю жінки як власності, що підлягає обміну. У сучасних суспільствах жінкам дозволено володіти багатством, учитися й працювати поза домом, що підвищує їх вартість під час обміну. Тенденція до економічної незалежності жінок робить їх незалежними й у статевих стосунках, які можуть бути менш пов'язаними зі шлюбом. Матеріально спроможні жінки мають більше можливостей щодо вибору партнера.

Символічний інтеракціонізм

Сутність цієї концепції полягає в тому, що гендерні ролі є продуктом цивілізації і формуються у процесі взаємодії людей, а статеві статуси й ролі є наслідком постійного внутрішнього діалогу людини з узагальненим представником іншої статі. Це, власне, й мотивує статеві стратегії чоловіків і жінок. Наприклад, якщо дівчина очима узагальненої особи бачить себе дружиною і матір'ю, вельми ймовірно, що її типова поведінка буде мотивована цими символами. Такий принцип поширюється на вибір поведінки. Тому інтеракціоністи досліджують стосунки між чоловіками і жінками крізь призму аналізу значущих символів, які визначають гендерні стратегії [5].

Урахування перелічених концепцій і підходів до розуміння гендеру є не лише бажаним, а й необхідним у процесі формування і реалізації політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

4.6. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Усвідомлення ролі гендерної політики в суспільній життєдіяльності залежить від розуміння самого поняття «політика». Людина не може відчувати причетність до політики за умови позадіяльнісного її трактування, коли влада розглядається як зовнішня сила,

а особа (жіночої чи чоловічої статі) – як детермінований об'єкт. Такий підхід, з точки зору суспільних інтересів, сприяє зниженню самооцінки особи і стримує її активну сутність.

Одним із проявів людського життя є не тільки пристосування до навколишнього світу, а й обстоювання свого «Я» від його поглинання. Позитивна значимість людської діяльності полягає в тому, що людина має можливість вільно реалізувати свої потенційні властивості, зберігати свою цінність і не дозволяти використовувати себе як засіб досягнення будь-яких інтересів [7, с. 53]. Суспільна діяльність чоловіка чи жінки значною мірою залежить від їх можливостей контролювати умови життя і визначаються ці можливості рівнем свободи вибору і волі. Людина діє не лише відповідно з певними раціональними законами чи нормами, а й має право, у межах простору визначеного законами, вільно обирати поведінку щодо реалізації своїх власних потреб й інтересів. Такий підхід сприяє більш повній реалізації потенційних можливостей особи, її творчого самовираження і є необхідною передумовою найбільш ефективного вирішення суспільних завдань. Реалізація прав і свобод людини (незалежно від статі) є способом її самоствердження і формування навичок управлінської і самоуправлінської діяльності. Це і є чи не найважливішою підвалиною демократії.

Слово «політика» як науковий термін став відомий з праці давньогрецького філософа Аристотеля «Політика» і буквально означав усе те, що мало стосунок до міста-держави «поліса», а саме – державні й суспільні справи, мистецтво управління суспільством і державою тощо. Тобто, за своїм змістом термін «політика» охоплював всю публічну сферу, протиставляючи публічне приватному. У такій ситуації вихідною в формулюванні політики виступає держава, де політичне (державне) і суспільне начало інтегрально злиті і служать задля розв'язання соціальних проблем – забезпечення загального блага й порядку. Не важко зрозуміти, що реалізація вказаної мети можлива лише, як зауважував М. Вебер, під загрозою або з використанням примусу адміністративного органу [8, с. 544]. Така ззовні вірогідна функція політики і стала підставою для ототожнення її з такими поняттями як держава і влада.

Власне саму політику М. Вебер визначав, як «прагнення до участі у владі або до здійснення впливу на розподіл влади чи то між державами, чи то всередині держави між групами людей» [9, с. 646].

Дослідник В. Парсонс наводить декілька випадків вживання терміну «політика» [10, с. 32]:

- як позначення поля діяльності;
- як вираження загальної мети чи бажаного стану справ;
- як конкретні пропозиції;
- як рішення уряду;
- як формальна авторизація;
- як програма;
- як результат;
- як наслідок;
- як теорія чи модель;
- як процес.

Зауважимо, що досліджуючи чинники, які впливають на формування й реалізацію гендерної політики на різних рівнях, варто в кожному конкретному випадку визначитися з тим, що саме мається на увазі. Також при цьому слід виходити з того, що *соціокультурні чинни-*

ки є рушійними силами певного соціального явища, що визначають його характер і межі. А вплив таких чинників на політику щодо забезпечення гендерної рівності є багатоаспектним і багаторівневим.

З урахуванням соціального призначення і розуміння сутності політики все більше проявляє себе тенденція до суміжного трактування понять «політика» й «управління». Так, П. М. Шляхтун пише, що «сутністю політики є не влада, а управління. Саме політика визначає стратегічні цілі й завдання розвитку суспільства в межах кожної країни, людської спільноти в цілому» [11, с. 154].

Очевидним є той факт, що політика, спрямована на утвердження гендерної рівності, як специфічний спосіб активності суспільних інститутів (державних органів, партій, громадських організацій та різного роду соціальних угруповань) прямо чи опосередковано впливає на **такі взаємозв'язані групи цілей державного управління** (за Г. Атаманчуком):

- суспільно-політичні цілі, що охоплюють комплексний, цілісний, збалансований і якісний розвиток суспільства, його підсистем;
- соціальні цілі, які відображають потреби розвитку соціальної структури суспільства, поліпшення стану і підвищення якості життя людей;
- духовні цілі, пов'язані в одному аспекті з «виробництвом» духовних (культурних) цінностей, а в іншому – з їх засвоєнням і включенням духовного потенціалу в реалізацію суспільно-політичних і соціальних цілей;
- економічні цілі, які відображають формування економічних відносин, що забезпечують матеріальну основу реалізації суспільно-політичних, соціальних і духовних цілей;
- виробничі цілі, що відображають створення й підтримку активності тих керованих об'єктів, які забезпечують перелічені вище цілі;
- організаційні цілі, які відображають вирішення організаційних проблем в суб'єкті й об'єкті управління – побудову адекватних функціональних і організаційних структур;
- діяльнісно-праксеологічні цілі, що передбачають розподіл і регулювання діяльності по конкретних структурах і робочих місцях;
- інформаційні цілі, які відображають необхідність забезпечення намічених програм і заходів достатньою, достовірною і своєчасною інформацією;
- роз'яснювальні цілі, що відображають потребу у виробленні знань, мотивів і стимулів для досягнення місії державного управління.

Відповідно до рекомендацій Ради Європи існує два різні стратегічні напрями, які орієнтуються на забезпечення рівності статей і які повинні доповнювати одна одну. Перший напрямок – це «інтеграція гендерної перспективи у вже існуючу політику», і другий – розробка конкретної політики у сфері рівності і створення відповідних механізмів. Основна різниця між інтеграцією і здійсненням конкретної політики забезпечення рівності статей полягає в учасниках й у виборі напрямків діяльності. Відправною точкою «традиційних» форм політики у сфері рівності є конкретна проблема, яка виникає внаслідок нерівності статей. Відправною точкою для інтеграції є вже існуюча політика. У цьому випадку політичний процес реорганізується з тим, щоб гендерна перспектива враховувалася учасниками цього процесу і щоб забезпечувалося досягнення мети, тобто рівності статей.

Коли ж говорити про механізм державного управління, то гендерний компонент там не просто присутній, а є одним із ключових, основоположних його моментів (рис. 4.1).

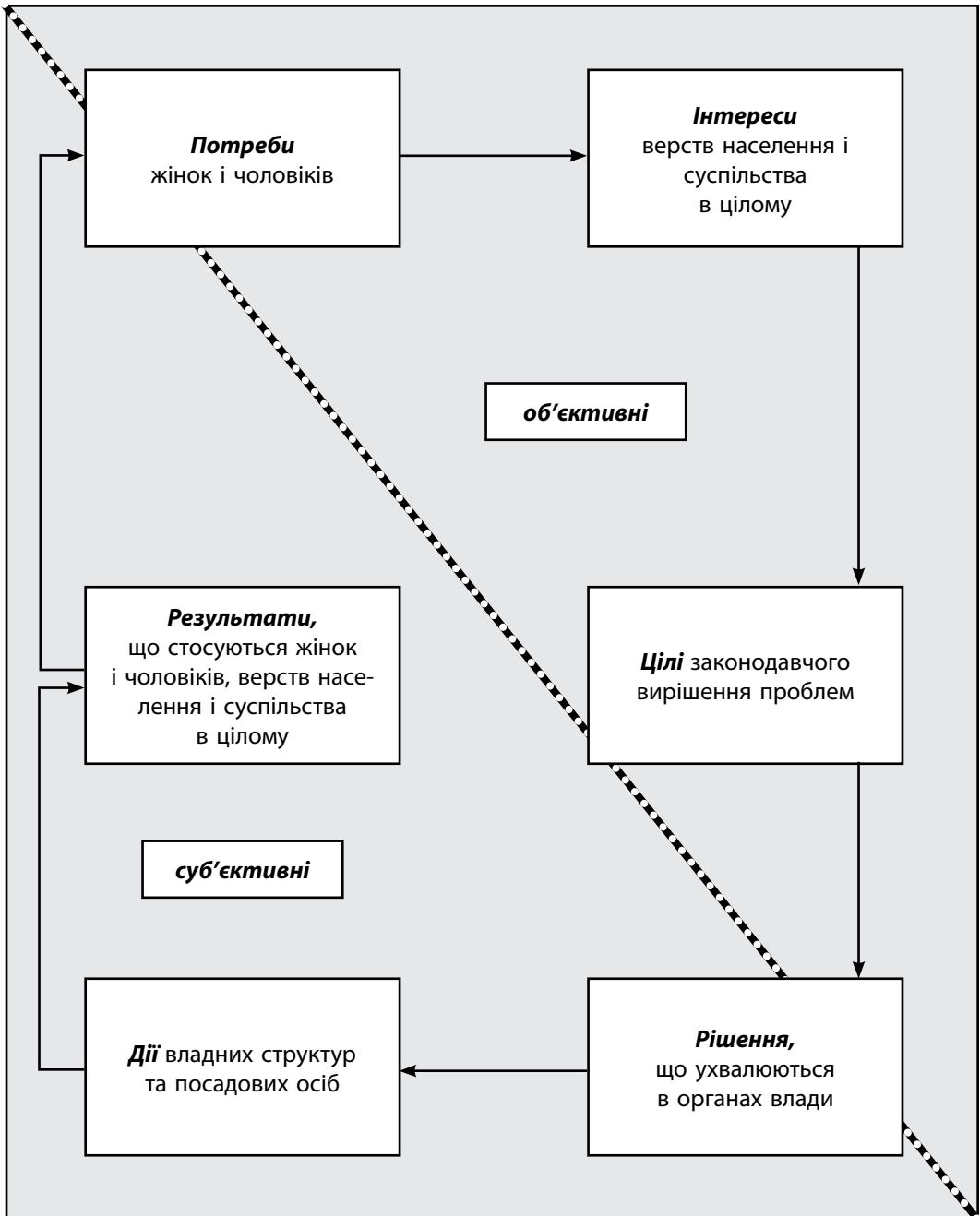


Рис. 4.1. Гендерний компонент елементів механізму державного управління

Зрозуміло, що існуючі форми гендерної політики можуть або сприяти реалізації потенційних можливостей людини, або консервувати її апатію і пасивність.

Як бачимо, політика як така є предметом найрізноманітніших трактувань. Їх аналіз показує, що загальним для всіх підходів є уявлення про політику як про специфічну, надзвичайно важливу сферу суспільного регулювання. Але глибина сутнісних рис політики, її універсальність потребують визначення її межі. З одного боку, політика є особливою галуззю суспільного життя, пов'язаною з владними відносинами, з державою і державним устроєм, інститутами, принципами та нормами, функціонування яких забезпечує і гарантує життєспроможність того чи іншого співтовариства.

Але усвідомлення того, що ніякий різновид діяльності в суспільстві не є поза політикою, розширює межі її трактування. Протягом останніх років висувуються ідеї, на ґрунті яких можна скласти загальне уявлення про сутність політики як певного виду діяльності, не обов'язково пов'язаного з державною владою. Вона виявляється у взаємодіях соціального і матеріального ґатунку в різних сферах людського життя.

У такому вигляді політика як соціальне явище присутня там, де є цілеспрямована колективна дія щодо узгодження інтересів, пов'язаних із розподілом ресурсів і благ, принципами і методами контролю над ними. С. Рябов, наприклад, наголошує, що «філософське осягнення політики сьогодні приводить до необхідності бачити її як таку сферу життя суспільства, в якій природно, немовби сторони одного суперечливого цілого, поєднуються конфронтаційне начало, протиборство різних соціальних груп, та начало інтегративне, яке узгоджує, підпорядковує розрізнені частини суспільства, зберігає його цілісність» [12, с. 125]. Під час формування й реалізації гендерної політики такий підхід у першу чергу слід брати до уваги. Адже політика забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок здійснюється в контексті зростання динаміки інновацій у всіх сферах життєдіяльності людини, і це не відбувається легко, без суперечностей. І все ж гендерна думка знаменує новий підхід і нове бачення суспільних перетворень, без чого неможливо забезпечити прогрес, утвердити толерантність і справедливість.

Оскільки вплив гендерної політики на розвиток і функціонування соціуму є досить суттєвим і різнобічним, то виокремлюються різні її функції. З-поміж них основними є:

- соціофундаментальна, тобто підтримання стабільності і впорядкованості суспільства як цілісної соціальної системи;
- соціоінтегративна, завдяки якій людина, незалежно від її статі, по-перше, не відчуває себе ізольованою, по-друге, отримує можливість реалізувати свій соціальний потенціал;
- соціально-адаптивна, що зводиться до забезпечення умов для тих жінок і чоловіків, які з різних причин не спроможні брати участь у суспільному виробництві, засвоювати альтернативні види соціально корисної діяльності;
- соціопродуктивна, зміст якої переважно зводиться до підтримання в людини потреби і здатності до активного життя;
- соціодинамічна, що спрямована на постійний розвиток якостей чоловіків і жінок і способів їхнього життя;
- функція вдосконалення соціальної інфраструктури, завдяки якій можливо реалізувати цілі політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Реалізація зазначених функцій потребує оптимальної діяльності організаційних структур, наявності механізму і злагодженості участі чоловіків і жінок як рівних у його функціонуванні.

Пріоритетні напрями політики забезпечення рівних прав і можливостей представлені на рис. 4.2.



Рис. 4.2

Практика гендерних перетворень має враховувати систему потреб і критеріїв, які відображають сучасні уявлення про соціальну справедливість розподілу ролей між жінками й чоловіками в суспільному житті, соціально-трудових і сімейних взаємовідносинах, бізнесі, в інформаційній сфері.

Гендерна концепція суспільного розвитку покликана окреслити перспективи розвитку соціальної держави в контексті зміцнення гендерної демократії, що забезпечить здійснення соціально відповідальної політики і розкриття громадянського потенціалу особистості; підвищити рівень загальної і політичної культури суспільства, показниками якого є можливість самореалізації громадян і забезпечення рівноправності представників обох статей у всіх сферах життєдіяльності, включаючи суспільне виробництво, соціально-трудові та сімейні відносини.

4.7. ЗДІЙСНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРУВАННЯ КОНЦЕПЦІЙ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ І СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ

Реалізація принципу соціальної справедливості означає встановлення антидискримінаційного порядку в суспільстві, що передбачає здійснення справедливого:

- розподілу діяльності;
- розподілу доходів;
- розподілу праці;
- розподілу соціальних благ (прав, можливостей, влади);
- розподілу винагород, визнань;
- розподілу інформації і культурних цінностей.

Найважливішим показником соціально справедливої спрямованості суспільства є характер соціальних відносин. Орієнтація на процес творення такого вільного суспільства, у якому забезпечується рівність статей, свідчить про серйозний поступ у напрямку реалізації ідеї соціальної справедливості.

Для вдосконалення політики становлення гендерної рівності в Україні перш за все необхідні зусилля щодо розширення гендерно-інформаційного простору. А це передбачає постійну серйозну увагу до проблем комунікацій, адже в добу глобалізації соціальний обмін і культурні простори, що їх формує взаємодія людей, набирають кардинально інших форм. Комунікація – це притаманна людському суспільству властивість, яка полягає в забезпеченні міжлюдських стосунків, вона є невіддільним атрибутом буття соціуму і кожного індивіда. Жодна суспільна справа неможлива поза її публічним обговоренням, визнанням усім суспільством, легітимацією. Лише засобами комунікації демократично організована спільнота індивідів може досягти за допомогою дискурсу єдності або консенсусу. Дискурс є практикою комунікативних взаємин для досягнення суспільної узгодженості і соціальної злагоди, у тому числі – в гендерних питаннях. Домовленість щодо норм і цінностей співіснування зміцнює засади суспільного життя. Щоб досягати своєї мети, комунікація має бути також аргументованою і раціонально обґрунтованою.

Висвітлення в засобах масової інформації правдивих даних щодо гендерного розриву в заробітній платі, пенсійному забезпеченні, затратах фізичних сил і часу в домашньому господарстві, наявності вільного часу має прислужитися справі розширення гендерно-інформаційного простору.

Серйозним викликом здійсненню ефективної гендерної політики є фрагментації і перевантаження в процесі діяльності її суб'єктів. Ця проблема є небезпечною як для державних інституцій, так і для громадських структур, адже і ті, й інші працюють в умовах досить нестабільного оточуючого середовища. Проте перші відчувають на собі ще й тиск з боку ієрархічних структур у вигляді нескоординованих варіантів політики й інновацій. Тож кожного разу слід визначатися, як нове поєднати з тим, що вже реалізовується. Такі узгодження і корективи є необхідними для якісного втілення ініціатив і запобігання множенню поверхових, невпорядкованих дій, що можуть знеохотити й розчарувати самих виконавців розроблених заходів гендерної політики.

Надзвичайно важливим в цьому плані є оволодіння методикою і застосування на практиці гендерного аналізу, чим є процес оцінки різного впливу на чоловіків і жінок існуючих чи пропонуєваних програм, законодавства, державного політичного курсу в усіх сферах життя соціуму й держави. Гендерний аналіз передбачає також збір якісної інформації і розуміння гендерних

тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку шляхів їх вирішення.

Обмеження, що неодмінно поставатимуть у процесі формування і реалізації гендерної політики, можуть бути реальними чи процедурними. Перші притаманні самій природі гендерної проблематики. Другі стосуються процедур прийняття варіанта політики і його виконання.

Водночас слід враховувати, що процедурні обмеження можуть бути інституційними чи тактичними. Інституційні обмеження включають конституційні положення, організацію держави й суспільства, а також систему ідей і переконань.

Те, як зацікавлені сторони організовані і пов'язані з державою, також може суттєво впливати на процес творення гендерної політики і її результати. Адже вони формують змістове наповнення основних складових стратегії забезпечення гендерної рівності:

- реформування соціальних інститутів задля встановлення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків;
- створення прийнятних умов для економічного розвитку, у якому посилювалося б стимулювання до більш рівномірного розподілу ресурсів і участі;
- активні політичні дії, спрямовані на вирівнювання стійких гендерних невідповідностей в управлінні ресурсами і на збільшення можливостей захищати свої інтереси.

Індивідуальний і соціальний вимір гендерної нерівноваги зумовлені не лише історичним часом і простором, економічними і політичними факторами, а й такими моментами, як домінування способу життя, ідеологічних основ й інтересів, властивих чоловікам, панування цінностей, ними сформованих.

З огляду на це проблема гендерної нерівноваги потребує комплексного підходу до її розв'язання, наявності відповідних інституційних механізмів, сучасних методів і технологій. Відтак, виокремлюються ключові елементи державної гендерної політики (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Ключові елементи державної гендерної політики

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ IV

Однією з ключових детермінант соціальної справедливості є гендерні відносини. Забезпечення гендерної рівності зумовлене інкорпорацією принципів рівних прав і можливостей у всіх сферах суспільного буття, у розбудову й функціонування державності, соціальну практику, повсякденну діяльність чоловіка і жінки, у формування гендерної культури особистості й суспільства в цілому.

Політика забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок покликана стати важливим компонентом суспільної життєдіяльності. За своєю природою вона пронизує всі сфери функціонування суспільства. Як управлінський процес гендерна політика має відносно самостійний характер і її розвиток відбувається на ґрунті власних об'єктивних закономірностей. Але сутнісний вияв такої політики і політичної діяльності передбачає взаємодію інших, «зовнішніх» факторів. Формуванню й реалізації гендерної політики мають сприяти розширення гендерно-інформаційного простору, гендерна статистика, проведення широкомасштабних просвітницьких кампаній, присвячених проблемі гендеру і соціальної відповідальності, поглиблення гендерної компетентності тощо.

Політика, спрямована на утвердження гендерної рівності, як якісно специфічний спосіб активності суспільних інститутів (державних органів, партій, суспільних організацій і різного роду соціальних угруповань щодо проблем розвитку всіх сфер суспільного життя) і безпосередньої діяльності особи є невід'ємним елементом процесу історичної творчості.

Гендерної рівноваги можна досягти узгодженими зусиллями держави і безпосередньо учасників гендерної взаємодії: жінок і чоловіків. Модель державної політики рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок поєднує в собі декілька блоків:

- правовий, що забезпечує створення нормативно-законодавчої бази розвитку суспільства на засадах гендерної рівності і враховує суспільні зміни, необхідність внесення обґрунтованих коректив для закріплення відповідальності різних структур за дотримання чинного законодавства;
- економічний, призначення якого полягає в тому, щоб створити умови для формування механізмів гармонізації гендерних відносин;
- соціальний, що спрямований на всебічне розкриття, самореалізацію творчого соціального потенціалу жінок і чоловіків, задоволення ними соціальних потреб й інтересів, освоєння соціальних цінностей, підтримання в суспільстві соціальної цілісності;
- функціональний, що задає певні умови й системність заходів, які визначають дію правової, економічної та соціальної складових гендерної політики;
- методологічний, що дозволяє визначити узгоджені засоби для розробки і втілення в життя планів із гармонізації гендерних відносин, створення умов для соціального поступу;
- інституційний, що визначає організаційне середовище і повноваження структур, які беруть участь у формуванні й реалізації гендерної політики.

Науково обґрунтована, методологічно, економічно й організаційно забезпечена гендерна політика покликана зрівняти статусні позиції жінок і чоловіків у суспільстві, зміцнити інститут сім'ї, сприяти утвердженню нейтральних гендерних стереотипів, що посилять чинники соціальної стабільності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Основи тендеру : навч. посібник. – К. : «К.І.С.», 2004. – 536 с.
2. Грабовська І. Гендерне паритетне суспільство в Україні: соціальна утопія чи реальна перспектива? [Електронний ресурс] / Ірина Грабовська // Гендерний журнал «Я». – Режим доступу : <http://www.krona.org.ua/uk/ya-magazine>. – Заголовок з екрана.
3. Кісь О. Гендерні студії в Україні: стан, проблеми, перспективи [Електронний ресурс] / Оксана Кісь. – Режим доступу : <http://www.ji-magazine.lviv.ua/seminary/2000/sem17-08.htm>. – Заголовок з екрана.
4. Оніщенко Н. Гендерні дослідження в сучасному суспільстві: проблеми, реалії, перспективи [Текст] / Н. Оніщенко, С. Береза, Л. Макаренко // Віче. – 2009. – № 17. – С. 25–28.
5. Городяненко В. Соціологія : підручник / В. Городяненко. – К. : Видавничий центр «Академія», 2003. – 559 с.
6. Іванченко С. Багатовимірний модель гендера [Електронний ресурс] / Світлана Іванченко // Режим доступу : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php?m=6&n=72&c=1695>. – Заголовок з екрана.
7. Шевченко М. Політика як формотворчий чинник суспільної життєдіяльності / М. Шевченко // Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. – Вип. 1(9). – 2011. – С. 53–59.
8. Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии : избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 546 с.
9. Вебер М. Политика как призвание и профессия : избр. произведения. / М. Вебер. – М., 1990. – С. 644–706.
10. Парсонс В. Публічна політика: Вступ до теорії й практики аналізу політики: пер. з англ. / В. Парсонс. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. – 549 с.
11. Шляхтун П. Політологія (теорія та історія політичної науки) : підручник / П. Шляхтун. – К. : Либідь, 2002. – 573 с.
12. Рябов С. Метафізика інтересів як засадове бачення політики / С. Рябов // Політологічні читання. – 1992. – № 1.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. У яких значеннях вживається поняття «гендер»?
2. Які існують психологічні концепції гендера?
3. Назвіть соціологічні парадигми гендера.
4. Що заважає становленню паритетного суспільства в Україні?
5. Хто є суб'єктами гендерної політики?
6. Що впливає на формування і реалізацію гендерної політики?
7. Назвіть пріоритетні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства.
2. Особливості гендерного підходу до аналізу соціальних процесів у суспільстві: світовий досвід для України.
3. Гендерні стереотипи і їх вплив на діяльність державних службовців.
4. Формування гендерної культури в суспільстві: державно-управлінський аспект.
5. Управління гендерними процесами в державній політиці.
6. Роль організацій громадянського суспільства у впровадженні гендерної рівності.
7. Гендерна освіта в професійній підготовці державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування.

РОЗДІЛ V

МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Ключові слова: ґендерні відносини, нормативно-регулятивний механізм, національний механізм забезпечення ґендерної рівності, інституційний механізм, нормативно-регулятивний механізм.

5.1. НОРМАТИВНО-РЕГУЛЯТИВНИЙ МЕХАНІЗМ

Проблема стосунків жінки і чоловіка в суспільстві прадавня. Нині вона набула особливої гостроти, оскільки у світі активізується боротьба за утвердження демократичних норм і принципів. У цьому контексті ґендерне партнерство, ґендерна рівність набувають все більшої актуальності. Про що свідчить міжнародне законодавство, зокрема: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) (1979 р.); Пекінська платформа дій (1995 р.); Цілі розвитку тисячоліття (2000 р.). Згідно з Пекінською платформою дій, основним завданням національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок є :

- формування законодавства щодо питань ґендерної рівності і контроль за його виконанням;
- забезпечення ефективного функціонування інституцій, відповідальних за реалізацію ґендерної політики в державі;
- забезпечення розробки соціальних програм, проектів і планів дій щодо питань ґендерної рівності;
- проведення досліджень і навчання щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Існують і використовуються різноманітні інструменти запровадження ґендерної рівності, які в сукупності складають її механізм. Тобто, це є сукупність (система) способів і засобів, завдяки яким втілюється бажана мета.

Згідно з Пекінською платформою дій основною метою національного механізму забезпечення ґендерної рівності є розробка, реалізація, виконання, контроль, оцінка, пропаганда і мобілізація підтримки державної ґендерної політики. Відповідними визначеній меті мають бути й інструменти її впровадження, тобто складові механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. До інструментів впровадження ґендерної рівності можна віднести створення правової бази, що забезпечить впровадження ґендерної рівності в усі сфери життя країни і суспільства. Наступним важливим інструментом є формування інституційної спроможності ґендерної рівності: створення інститутів, організаційних структур, визначення інструментів. Цей механізм не буде працювати без відповідного кадрового забезпечення, отже, наступним інструментом буде організаційно-кадровий. Але без визначення загальної стратегії і тактики її впровадження, без політичного керівництва механізм впровадження ґендерної рівності не буде приведений у дію. Отже, важливим інструментом є політико-ідеологічний. Водночас необхідним є наукове й інформаційне забезпечення впровадження ґендерної рівності. Науково-інформаційний супровід виконання поставлених завдань, їх відповідності очікуваним результатам, підготовка кваліфікованих кадрів для системи державного управління мають створити

сприятливе соціальне середовище. Для ефективної діяльності механізму гендерної рівноправності необхідне впровадження ефективних основ його фінансово-економічного забезпечення. Усі ці інструменти взаємодіють між собою на різних рівнях держави і мають свої підсистеми, включають в себе вертикальні і горизонтальні зв'язки державного управління, що характеризують різні напрями і види державної діяльності.

Нормативно регулятивний механізм складається з міжнародних актів, ратифікованих Україною, а також законодавства України, до якого належить Конституція України; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.); Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.); Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження державної програми з утвердження гендерної рівності на період до 2010 рр.» (2006 р.); Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 р.; 2008 р. – зміни); Постанова Верховної Ради України про Рекомендації парламентських слухань «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» (2007 р.)

Питання забезпечення гендерної рівності у Європейському Союзі необхідно розглядати в контексті історичного розвитку самої спільноти і її правової системи – європейського права. Гендерний аналіз базових документів ЄС дає можливість спостерігати значний прогрес: якщо Договір про заснування Європейського Економічного співтовариства 1957 р. лише зобов'язував встановити рівну платню жінкам і чоловікам за рівноцінну працю (ст. 119), то в Амстердамському договорі 1997 р. рівність жінок і чоловіків визнана одночасно метою (ст. 2) і принципом діяльності Євросоюзу (ст. 3). Крім того, ст. 13 дає можливість органам ЄС здійснювати заходи з метою запобігання дискримінації, у тому числі за ознакою статі, а також ст. 137, яка дозволяє підтримувати і доповнювати діяльність держав-членів у напрямі забезпечення рівності жінок і чоловіків щодо можливостей на ринку праці і ставлення до них на роботі. Європейська Конституція пронизана духом гендерної рівності, а в самому її тексті міститься понад 10 положень, які акумулюють світовий досвід у цій сфері [1].

Україна у 1 ст. Конституції проголосила побудову демократії стратегічною метою. Якщо демократія взагалі – це форма державного правління, за якого джерелом влади визнається воля більшості громадян, котрі користуються всією повнотою політичних свобод, що є гарантією здійснення цієї влади, то гендерна демократія є системою волевиявлення в громадянському суспільстві двох статей – жінок і чоловіків – як рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур, з урахуванням гендерних інтересів і потреб.

Як особливу рівність прав Конституція України виділяє рівність прав жінки і чоловіка (гендерну рівність). Необхідність цього кроку зумовлена тим, що проблема вирівнювання прав за ознакою статі ще далека від вирішення як в Україні, так і у світовому масштабі.

Концептуальне положення рівності всіх людей, а, отже, і рівності статей міститься в ст. 21 Конституції України: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними» [2]. У цій статті знайшли своє відображення ідеали свободи, рівності та людської гідності. Конституція України розглядає рівність людей з позицій природних прав, які має кожна людина від народження, а їх захист є важливим обов'язком держави. Питання гендерної рівності виокремлені в самостійну статтю, як це рекомендувала у своїх документах Рада Європи і структури ООН. У ст. 24

Конституції України зазначено: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи і є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.» У цій статті закріплена необхідність застосування однакових стандартів прав і обов'язків до всіх осіб без винятку. Громадяни України — і чоловіки, і жінки можуть користуватися на рівних підставах всім обсягом конституційних прав і свобод без дискримінації з боку держави або інших осіб.

Конституція України проголошує рівні права доступу до державної служби всім громадянам, а також до служби в органах місцевого самоврядування (ст. 38). Визнання рівних прав для всіх статей при проходженні державної служби визнано в Законі України «Про державну службу» (ст. 4).

Конституція дає і певні гарантії для реалізації права на гендерну рівність. Відповідно до частини другої ст. 3 Конституції України утвердження і забезпечення прав і свобод людини — головний обов'язок держави. Конституція гарантує державне забезпечення прав і свобод особи. Законодавчі повноваження з цих питань належать до відання Верховної Ради України. Президент України виступає гарантом прав і свобод. До повноважень Кабінету Міністрів входить вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина. У гарантуванні прав і свобод беруть участь усі органи державної влади. Тут велике значення мають рівень організаційно-управлінської діяльності державних органів і громадських організацій, стиль їхньої роботи.

Конституція України гарантує кожному громадянину — жінці і чоловікові судовий захист його прав і свобод (ст. 55). Існують також гарантії правосуддя, які є положеннями, що забезпечують дотримання принципів законності й демократичності під час здійснення правосуддя, вони і містяться в нормах процесуального права. Але існуючий комплекс гарантій прав людини виявляється недостатнім, щоб захистити, жінку чи чоловіка від дискримінації. Серед причин можна назвати:

- декларативність багатьох норм Конституції;
- неузгодженість галузевого законодавства з Конституцією України;
- гендерні стереотипи в суспільній свідомості;
- відсутність розуміння Гендерних проблем на рівні посадових осіб органів державної влади;
- відсутність практики розгляду таких справ у судах;
- низький рівень життя – люди просто не можуть матеріально дозволити собі юридичну консультацію і персонального адвоката.

Юридичні норми – це соціальні норми, викладені в письмовому вигляді й підкріплені примусовою силою держави. Це важливий, але не єдиний фактор формування суспільної думки. Якщо з певних причин не діють конституційні норми (що, на жаль, притаманно нашій країні), необхідно розробити і впровадити політичні й економічні інструменти реалізації цих норм. Насамперед, необхідна розробка програми сприяння зайнятості жінок, однією зі складових якої має стати програма сприяння самозайнятості, програма впровадження неповного робочого тижня, неповного робочого дня, гнучкого графіку роботи для працюючих батьків. Вирішенню проблем на ринку праці допомогла б і нова система організації догляду за дітьми.

Важливим інструментом нормативно регулятивного механізму є гендерна експертиза законодавства, яка здійснюється відповідно до ст. 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Завданнями гендерно-правової експертизи є:

- проведення комплексного дослідження чинного законодавства і проектів нормативно-правових актів на відповідність міжнародно-правовим актам із прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- підготовка обґрунтованих висновків щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків чинному законодавству і проектів нормативно-правових актів;
- запобігання прийняттю нормативно-правових актів, які містять дискримінаційні положення за ознакою статі.

Для практичної реалізації закону Міністерством юстиції розроблено і затверджено «Методичні рекомендації щодо здійснення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів».

Кабінет Міністрів України Постановою від 12 квітня 2006 р. № 504 «Про проведення гендерно-правової експертизи» визначив Мінюст органом, що проводить експертизу як чинного законодавства України, так і проектів нормативно-правових актів у всіх сферах законодавства. Наказом Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 р. № 42/5 «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи» затверджено Інструкцію з проведення гендерно-правової експертизи, яка визначає механізм її проведення для встановлення відповідності чинного законодавства і проектів нормативно-правових актів принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. В Інструкції також затверджено форму висновку гендерно-правової експертизи акта законодавства.

Урядом України, відразу після приєднання до Пекінської платформи, було проведено підготовчі заходи щодо перегляду чинного законодавства України з метою приєднання до Конвенції № 156 Міжнародної організації праці про рівне ставлення і рівні можливості для працюючих чоловіків та жінок. За дорученням Кабінету Міністрів України Державним комітетом у справах сім'ї та молоді, Міністерством юстиції, Міністерством праці та соціальної політики за участю інших центральних органів виконавчої влади, громадських жіночих організацій була здійснена експертиза кримінального, кримінально-процесуального, кримінально-виконавчого, трудового, пенсійного, соціального законодавства, законодавства в галузі освіти і науки, господарювання. За результатами експертизи були підготовлені пропозиції щодо приведення законодавства України у відповідність до норм міжнародного права [3].

З 1 січня 2007 р. міністерство юстиції проводить гендерно-правову експертизу актів законодавства на підставі щорічних планів, які воно формує за пропозиціями центральних органів виконавчої влади і щорічно затверджує відповідним наказом.

У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, Міністерство юстиції готує висновок гендерно-правової експертизи акта законодавства, який надсилає до органу, що ухвалив такий акт. Однак, не всі проекти законів піддають експертизі. Так, Міністерство юстиції не проводить гендерно-правову експертизу законопроектів, які подають народні депутати України.

5.2. ПОЛІТИКО-АДМІНІСТРАТИВНИЙ МЕХАНІЗМ

Національним механізмом реалізації намірів створити рівні можливості в суспільстві мала стати Державна програма, тобто Національні плани дій, перший з яких був розроблений на 1997–2000 роки і спрямований на поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 1997 р. № 993.

Пріоритетними напрямками Національного плану дій на 1997–2000 роки були:

- дотримання прав жінок як невід’ємної складової прав людини;
- забезпечення жінкам рівних з чоловіками прав у сфері трудової діяльності;
- охорона здоров’я ті репродуктивних прав жінок;
- забезпечення жінкам рівних з чоловіками можливостей у прийнятті рішень на всіх рівнях;
- запобігання насильству щодо жінок;
- жінки в засобах масової інформації.

Результатом виконання Національного плану дій стали: забезпечення широкої пропаганди положень Пекінської декларації і платформи дій, підготовка серії спеціальних видань, публікація результатів опитувань і досліджень, проведення «круглих столів», конференцій, семінарів-тренінгів для молоді і жінок, представників державної влади і місцевого самоврядування, громадських організацій, а також запровадження циклів лекцій у вищих і середніх навчальних закладах і на курсах підвищення кваліфікації.

Однак здійснення Національного плану дій було зосереджено переважно на інформаційно-допоміжних, культурно-просвітницьких та консультативних заходах, що не потребували особливих фінансових витрат. Оскільки план не мав конкретних стратегій, а лише визначав низку локальних заходів, у багатьох випадках він і не міг мати відчутного суспільного ефекту. Великою вадою стала орієнтація на «безкоштовне» виконання, через що заплановані заходи майже не було забезпечено фінансово, фактично їх виконували громадські організації самотужки і за свої кошти. Адміністративні установи, на які було покладено виконання Національного плану дій, здебільшого, надавали консультації та Інформаційну підтримку.

На відміну від попереднього плану, у Національному плані дій на 2001–2005 роки вже містився певний набір ґендерних перетворень і нововведень. Проте ґендерний підхід ще не став природним способом мислення: Національний план дій було спрямовано на досягнення традиційної мети – поліпшення становища жінок.

27 грудня 2006 року Кабінет Міністрів України ухвалив Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (постанова КМУ від 27 грудня 2006 р. № 1834). Мета української Державної програми – утвердити рівні права жінок і чоловіків і рівні можливості для їх реалізації як основного права людини. Для її досягнення було визначено 16 завдань, які можна розділити за групами і окреслили чотири пріоритети України у сфері досягнення ґендерної рівності, а саме.

1. Створення нормативно-правової бази. Застосування галузевих нормативно-правових актів до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері забезпечення ґендерної рівності; вдосконалення механізму здійснення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства і проектів нормативно-правових актів.

2. Гендерне інтегрування. Формування й реалізація державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності; впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування; забезпечення долучення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів і галузей і дотримання гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади; створення інституційного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

3. Залучення громадянського суспільства до впровадження політики гендерної рівності. Забезпечення співпраці центральних і місцевих органів виконавчої влади у вивченні гендерних питань з науково-дослідними установами Національної академії наук, залучення до проведення наукових і експертних досліджень громадських організацій і міжнародних агентств; підтримка громадських ініціатив, спрямованих на формування гендерної культури, подолання усталених стереотипів щодо ролі й місця жінок у суспільстві; організація громадського обговорення проектів нормативно-правових актів і програм, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.

4. Адвокаційна робота з просування гендерної рівності. Підготовка й опублікування державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», щорічної державної доповіді щодо утвердження гендерної рівності в Україні; проведення конференцій, засідань за круглим столом, навчальних семінарів, інших масових заходів; інформаційно-просвітницька робота щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі, подолання стереотипів стосовно ролі жінок і чоловіків у сім'ї і суспільстві, утвердження духовних цінностей, формування відповідального материнства і батьківства, забезпечення гендерного паритету в духовній сфері; моніторинг дотримання засобами масової інформації вимог до забезпечення рівноправності статей під час розміщення рекламних оголошень стосовно працевлаштування, публікації матеріалів щодо ситуації на ринку праці, а також висвітлення ролі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

Разом з тим, очікувані результати Державної програми з утвердження Гендерної зівності в українському суспільстві на період до 2010 року визначено абстрактними термінами: «стабілізувати», «забезпечити», «підвищити», усього вісім пунктів). Якщо поглянути на структуру «Дорожньої карти» ЄС, то можна побачити, що очікувані результати визначають індикатори й ініціативи з пріоритетних питань. У «Дорожній карті до рівності чоловіків і жінок – 2006–2010» ЄС визначено 45 ключових дій, виписаних відповідно до кожного з семи пріоритетів, зокрема:

- щорічні звіти;
- щорічні програми;
- подальша розробка індикаторів;
- розробка нового індексу гендерної рівності;
- розробка нових індикаторів для 12 проблемних питань Пекінської платформи дій;
- вдосконалення гендерної статистики;
- підготовка проміжного звіту 2008 року;
- підготовка фінального звіту 2010 року;
- зовнішня оцінка.

До того ж, введено 43 індикатори з розподілом за пріоритетами, деякі з них – із зауваженнями щодо вдосконалення.

В українській Державній програмі до 2010 року заплановано 52 заходи без зазначення термінів виконання й очікуваних результатів. На відміну від української Державної програми, європейська «Дорожня карта до рівності чоловіків і жінок – 2006–2010 (що складається з 21 заходу, визначає 7 пріоритетів, а саме:

- досягнення однакової економічної незалежності для чоловіків і жінок;
- узгодження роботи із сімейним і приватним життям;
- утвердження принципу рівної участі жінок і чоловіків на рівні прийняття рішень;
- ліквідація ґендерного насильства й торгівлі жінками;
- ліквідація ґендерних стереотипів у суспільстві;
- просування ґендерної рівності за межі ЄС;
- поліпшення управління для досягнення ґендерної рівності.

Згідно з Рекомендаціями парламентських слухань 2006 року, Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту доручено проводити моніторинг виконання Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року [4]. Моніторинг проводять щороку, залучаючи експертів і консультантів, матеріали узагальнюють і передають до КМУ й Адміністрації Президента, а також розміщують на сайті міністерства. Треба зазначити, що моніторинг залишається однією з найслабших ланок національного механізму, оскільки йому бракує не тільки розробленої аналітичної частини, а й висновків і рекомендацій.

Ефективність виконання Державної програми наразі залишається низькою. Внаслідок дослідження Державного інституту розвитку сім'ї та молоді у співпраці з фахівцями Інституту соціології НАН України, Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, неурядової громадської організації «Школа рівних можливостей» на замовлення Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту [5] на підставі аналізу звітів центральних органів виконавчої влади і звітів АР Крим, обласних державних адміністрацій, державних адміністрацій міст Києва і Севастополя щодо стану виконання Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві у 2007 році, було зроблено висновок, що для більшої частини регіонів проблема ґендерної нерівності не є пріоритетною, оскільки з двох обов'язкових заходів (ухвалення відповідних програм і проведення конкурсу наукових робіт ґендерної проблематики), перший реалізували дві третини областей, а другий – лише третина регіонів. Натомість часто здійснювали заходи, що належали до компетенції інших органів і установ. Така ситуація підтвердила потребу витлумачити окремі пункти Державної програми її безпосереднім виконавцям [6].

Слабке втілення ґендерних підходів в основні державні стратегії призводить до слабого впливу на ґендерні зміни в суспільстві.

Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року не має виокремлених і чітко визначених пріоритетів.

Пріоритет ґендерної рівності не пов'язано з іншими стратегічними документами (Планом дій соціально-економічного розвитку, Стратегією зменшення бідності тощо).

Реалізація положень Державної програми носить несистематичний і непослідовний характер, що підтверджено браком відповідних програмних документів у цільових органах виконавчої влади й відсутністю відповідальних за їх реалізацію осіб. Для більшої частини регіонів проблема ґендерної нерівності також не є пріоритетною. Так, у 2007 році з двох обов'язкових заходів на виконання Державної програми

(ухвалення відповідних регіональних програм і проведення конкурсу наукових робіт із гендерної проблематики), перший реалізували дві третини областей, а другий - лише третина регіонів. Натомість часто здійснювали заходи, що належали до компетенції інших органів і установ.

Слабке виконання Державної програми міністерствами. Заходи, які вони ініціюють, мають ситуативний, разовий характер. Вони зорієнтовані скоріше на потребу відзвітувати, аніж на послідовне впровадження гендерної політики в діяльність галузей. Характерним є факт відсутності особи, яка б відповідала за впровадження гендерної складової у діяльність відповідних установ, у більшості центральних органів виконавчої влади.

Спрямовані на розвиток гендерної рівності національні дії є частковими; немає звітних механізмів, які могли б їх підтримати (Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві не містить індикаторів її виконання).

Незважаючи на те, що, згідно з Рекомендаціями Парламентських слухань 2006 року, Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту доручено проводити моніторинг виконання заходів Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, моніторинг залишається однією з найслабкіших ланок національного механізму.

Немає єдиної концепції (стратегії) гендерної політики, а наявна державна програма передбачає лише не пов'язані між собою заходи [5].

У підсумкових зауваженнях Комітету з ліквідації дискримінації жінок ООН після звіту України у 2010 р. було висловлено жаль, що наша країна не приділила достатньої уваги деяким попереднім рекомендаціям Комітету, зокрема тим, які стосуються подолання збереження стереотипних уявлень про жінок, забезпечення обізнаності про Конвенції, недостатній представленості жінок на вищих рівнях у низці сфер діяльності суспільства і неприйнятті заходів із боротьби з дискримінацією, таких, як запровадження квот та інші тимчасові спеціальні заходи. Комітет також стурбований відсутністю інформації про оцінку здійснення цього плану, досягнутих результатах, перешкодах і проблемах, що спостерігалися при цьому [15].

На думку експертів, для ефективного функціонування національного механізму потрібно забезпечити розвиток законодавчої бази, що передбачає

- визначення концептуальних засад реалізації державно
- розробку концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності на 2011–2015 роки, а на її підставі - відповідної державної програми;
- внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших законів (зокрема, щодо вдосконалення проведення гендерно-правової експертизи).

Швецію вважають однією з передових країн за рівнем забезпечення однакових прав і можливостей для чоловіків і жінок. Після вступу Швеції до Європейського Союзу у 1995 році гендерна рівність стала пріоритетною сферою політики у співпраці Швеції та ЄС. З того часу гендерна рівність часто постає саме як «шведське питання». Швецію вважають країною, де дотримання рівних прав і можливостей чоловіків і жінок є однією з найважливіших суспільних цінностей. Таку позицію можна пояснити тим, що Швеція презентує скандинавську модель держави загального добробуту, у якій гендерну рівність забезпечено на державному рівні. Гендерну політику в Швеції спрямовано на

здобуття трьох важливих цілей: рівності статей як цілі державної політики Швеції, гендерного мейнстрімінгу як стратегії з досягнення цієї цілі й подолання гендерної нерівності у владних відносинах у сучасному шведському суспільстві.

Головною стратегією досягнення цілей гендерної політики в Швеції є гендерний мейнстрімінг. У травні 2006 року шведський парламент (риксдаг) ухвалив нові цілі державної політики гендерної рівності, зазначені в програмі уряду «Здатність формувати суспільство і власне життя – нова ціль політики гендерної рівності». Основну ціль шведської гендерної політики, що ґрунтується на усвідомленні цінності гендерної рівності, сформульовано так: «Жінки та чоловіки отримують рівні можливості формувати суспільство і власне життя у ньому». Проміжні цілі надають шведським громадянам:

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

5.3. ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ

Важливість створення інституційного механізму для поліпшення становища жінок була усвідомлена ще у 70-ті роки ХХ ст. У Пекінській платформі дій визначено умови ефективного функціонування інституційних механізмів:

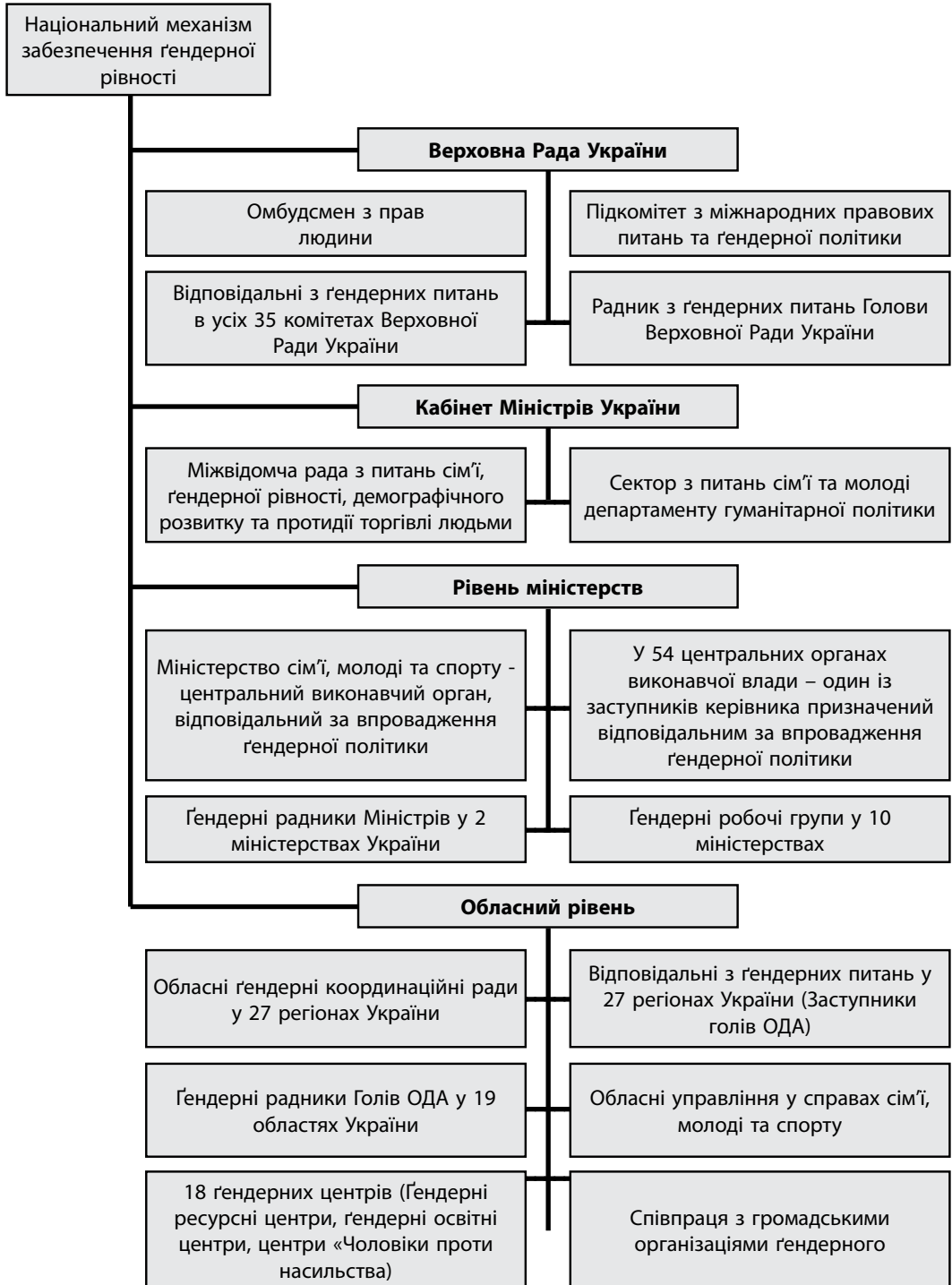
- їхня підпорядкованість посадовій особі максимально високого рівня в уряді;
- децентралізоване планування, виконання і контроль з метою залучення неурядових організацій і громад з низового рівня і вище;
- наявність достатнього обсягу ресурсів з точки зору бюджетних коштів і забезпечення кадрами;
- можливість впливу на розробку урядом політики в усіх сферах.

Нині роль інституційних механізмів значно розширюється й поглиблюється. Процес створення інституційних механізмів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні розпочався після Пекінської конференції. У 1996 р. було створено Міністерство у справах сім'ї та молоді, яке трансформувалось у Державний комітет у справах сім'ї та молоді, потім – у Міністерство у справах сім'ї, дітей і молоді (2004 р.), у Міністерство у справах сім'ї, молоді і спорту (2005 р.). Цей орган було наділено повноваженнями з розробки й реалізації політики поліпшення становища жінок. Були створені й інші інституційні механізми: Національна комісія у справах жінки, матері і дитини (1995 р.), Комітети у справах сім'ї і дитини на локальному рівні (1997–1998 рр.), Координаційна комісія з --гендерних та сімейних питань (1997 р.). У Верховній Раді створено комітет з проблем материнства та дитинства. Але окремого державного органу на рівні Кабінету Міністрів так і не було створено [1, с. 144–151].

Найважливішим здобутком українського законодавства щодо рівності статей стало визначення інституційного механізму впровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (Розділ II Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») [7]. «Механізм забезпечення гендерної рівності можна визначити як інституційну урядову та парламентську структуру, яка створюється з метою сприяння посиленню ролі жінок та повноцінній реалізації жінкою своїх прав. Їхнім основним завданням є простежити і забезпечити застосування закону, зокрема принципу недискримінації і рівності між жінками і чоловіками. необхідною основою для створення інституційних механізмів є законодавча база, яка забезпечує їхню політичну легітимність» [1, с. 144]. До інституційного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків належать органи, установи і заклади, що реалізують політику гендерної рівності і протидіють дискримінації за ознакою статі. У розділі II Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено їхню структуру і повноваження.

На 2001 р. практично був сформований інституційний механізм упровадження державної політики поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі в суспільстві (акцент робився саме на поліпшення становища жінок, а не гендерну рівність): Державний комітет молодіжної політики, спорту і туризму, Комітет у справах сім'ї та молоді Автономної Республіки Крим, управління в справах сім'ї та молоді обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій, відділи у справах сім'ї та молоді, районних (міських) державних адміністрацій. Згодом відбулася трансформація цього механізму. У 2010 році було проголошено чергову адміністративну реформу й інституційний механізм впровадження гендерної рівності черговий раз зазнав змін. Відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України на нього покладено такі повноваження: «формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності; узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності; здійснює у межах своїх повноважень контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади; організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснює разом з іншими центральними органами виконавчої влади підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності; організовує в установленому порядку наукові та експертні дослідження з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя суспільства; вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій із забезпечення гендерної рівності та їх припинення; веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі і вносить пропозиції щодо їх усунення» [16].

НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ



Міжсекторний підхід для розвитку інституціональних форм гендерної політики передбачає введення посад радників з гендерних питань у центральних органах державної виконавчої влади, а також в обласних державних адміністраціях.

Серед положень цього закону є норма про те, що органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Водночас встановлено, що колективні угоди (договори) мають передбачати, зокрема, покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи організації або їх структурних підрозділів, на одного з працівників на громадських засадах.

Також слід згадати, що у 2004 році Рекомендації парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», схвалені Постановою Верховної Ради України від 29 червня 2004 року № 1904-IV, містили пропозицію центральним органам виконавчої влади (у межах своєї компетенції) запровадити інститут радників із гендерних питань у відповідних галузях. Але оскільки повноваження і сфера відповідальності цих осіб законодавством визначено не було, згадані норми закону фактично не застосовують. На сьогодні лише в деяких центральних органах виконавчої влади призначено радника міністра з гендерних питань

Парламентські слухання 2006 року ініціювали запровадження посади заступника з гендерних питань уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, радників Президента України, Голови Верховної Ради України, Прем'єр-міністра України, керівників центральних і місцевих органів виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків і створення в їх складі структурних підрозділів із гендерної рівності [8].

Станом на 2008 рік, у 18 областях України було призначено радників голови обласної державної адміністрації, а при 18 облдержадміністраціях функціонують обласні координаційні гендерні ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку і протидії торгівлі людьми.

При 37 центральних органах виконавчої влади було створено експертні робочі групи з упровадження гендерних підходів (серед них і Мінсім'ямолодьспорт). Радників міністрів із гендерних питань призначено в Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту і Міністерстві внутрішніх справ. Проте на рівні районів і міст дуже часто спеціаліст, на якого покладено питання впровадження гендерної політики, відповідає за цілу низку інших питань, що зменшує ефективність його роботи.

Шляхи вдосконалення діяльності намічено ще в одному Указі Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135 «Про вдосконалення роботи посадових осіб центральних і місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання функцій по забезпеченню рівності жінок і чоловіків». Повноваження з гендерних питань було покладено на перших заступників керівників. Виходячи із змісту цього указу, центральним органам виконавчої влади (у межах своєї компетенції) рекомендовано запровадити інститут радників із гендерних питань (координаторів). Основною метою їхньої діяльності має стати допомога посадовим особам органів виконавчої влади у виконанні обов'язків із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Указ зобов'язує Кабінет Міністрів України запровадити єдину систему координації і контролю за діяльністю органів виконавчої влади у сфері забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків. У такому взаємозв'язку є позитивні аспекти, оскільки без координаційного органу державного управління досить складно проводити єдину гендерну політику в усіх сферах суспільного життя [9].

Обласні координаційні ради з питань сім'ї та гендерної рівності можна вважати елементом національного механізму впровадження гендерної рівності. Такі ради створено у Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Донецькій, Житомирській, Запорізькій, Київській, Кіровоградській, Луганській, Львівській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Сумській, Тернопільській, Харківській, Хмельницькій, Херсонській, Черкаській і Чернігівській області.

При центральних і місцевих органах виконавчої влади триває створення експертних робочих груп із гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій. Згідно з інформацією Міністерства, на сьогодні такі групи створено при 38 центральних органах виконавчої влади.

Інформаційно-методичну підтримку діяльності органів законодавчої і виконавчої влади на місцевому рівні, освітніх установ і громадських об'єднань з питань гендерної політики покликані виконувати гендерні ресурсні центри.

Центри, згідно з проектом положення, розробленого у грудні 2008 року Департаментом сімейної та гендерної політики Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту вестимуть інформаційно-просвітницьку роботу серед населення щодо впровадження гендерної рівності, запобігання насильства, протидії торгівлі людьми, представлятимуть і відповідні інтереси громадян у державних органах, підприємствах, установах, організаціях та ін.

Однак деякі представники обласної влади не вважають за доцільне

підтримувати гендерні ресурсні центри, оскільки, на їхню думку, вони фактично дублюють функції державних органів, видатки ж на їх утримання здійснюються за рахунок коштів із місцевого бюджету, що знаходиться в умовах критичного дефіциту під час бюджетної кризи.

Важливим елементом національного механізму впровадження гендерної рівності є участь громадськості в реалізації державної політики. Участь громадськості у формуванні й реалізації державної гендерної політики - важлива умова її ефективності та врахування безпосередніх інтересів громад і окремих громадян, підвищення якості підготовки прийняття рішень. Постанова Кабінету Міністрів розглядає вивчення громадської думки як опосередковану форму консультацій з громадськістю, яке можуть здійснювати шляхом проведення соціологічних досліджень і спостережень (опитування, анкетування, контент-аналіз інформаційних матеріалів, фокус-групи); шляхом запровадження спеціальних рубрик у друкованих і електронних засобах масової інформації; проведення експрес-аналізу коментарів, відгуків, інтерв'ю, інших матеріалів у пресі, на радіо і телебаченні для визначення позиції різних соціальних груп; зауважень і пропозицій; проведення аналізу цільової інформації, що надходить до спеціальних скриньок. Можна навести чимало прикладів, коли за результатами опитувань і досліджень вносили ті чи інші законодавчі зміни і формували державні програми (наприклад, робота з кривдниками під час внесення змін до Закону України «Про попередження насильства в сім'ї» у 2006 році). Цей досвід свідчить про ефективність такого способу опосередкованих консультацій з громадськістю і потребу його поширювати.

У цілому національний механізм в Україні є політично слабким; його створюють в досить складних умовах браку коштів і добре підготовлених кадрів. Проблеми гендерної рівності не є пріоритетними для уряду, що впливає на невизнання гендерних пріоритетів на рівні місцевої влади. Голови деяких державних адміністрацій ініціюють закриття певних установ, щоб зекономити бюджетні кошти.

Розрив між де-юре і де-факто просування гендерної рівності в Україні обумовлений тим, що: правова система, що забезпечує гендерну рівність, має недостатні економічні підстави,

а механізми контролю і моніторингу дотримання законодавства у сфері гендерної рівності є недосконалими. Україна має слабку систему правозастосування (необов'язковість або селективність виконання законодавства). За умов існування в країні надзвичайно жорсткого законодавства щодо захисту прав громадян, механізми контролю за його виконанням є досить слабкими. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих в законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Отже, гнучкість української моделі забезпечує не гнучкість правил, а можливість уникати виконання законів.

Немає єдиної концепції (стратегії) гендерної політики, а наявні державні програми передбачають лише не пов'язані між собою заходи. Остання державна програма завершена у 2010 році, а нова ще не ухвалена.

Ключовим фактором неефективності інститутів України є дуже низький рівень довіри до влади. Ситуація в Україні відзначається частими змінами уряду і, відповідно, змінами політичного курсу, що призводить до непослідовності в ухваленні рішень. Останні роки в Україні були роками політичної нестабільності, глибокої парламентської кризи таі перманентних виборчих кампаній, що фактично призвело до паралічу виконавчої і законодавчої влади. Це мало негативні наслідки, серед них і неприйняття важливих законів у сфері впровадження гендерної рівності.

Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади ускладнює безперервне реформування управлінських структур, зокрема тієї, що відповідає за гендерні відносини в суспільстві. Це свідчить про недостатню окресленість предмета її управлінської діяльності, невизначеність масштабів об'єкта і суб'єкта впливу і неконкретність результатів, яких очікують від управлінського регулювання гендерної рівності.

Низький рівень внутрішньовідомчої і міжвідомчої координації не сприяє ефективному впровадженню гендерної рівності в діяльність органів виконавчої влади, (тому доцільно покласти на радника і цю функцію).

Інституційний механізм України характеризується слабкістю інституту омбудсмена. Так, за 11 років здійснення своїх повноважень Уповноважений Верховної Ради підготував лише три щорічні доповіді, які було представлено у Верховній Раді у 2000, 2002 і 2005 роках. Від 1 січня 2006 року, коли Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» набув чинності, до травня–червня 2009 року – часу написання «Рекомендацій», Уповноважений Верховної Ради України не представив жодної щорічної доповіді. Коло і кількість питань, з якими звертаються громадяни, шукаючи захисту власних прав, неухильно зростає, що потребує реформування інституту уповноваженого Верховної Ради України з прав людини для підвищення ефективності його роботи і задоволення потреб різних верств населення України. Науковці, які досліджують інститут омбудсмена, стверджують, що в ситуації, подібній до сучасної української, коли суперечлива урядова політика викликає збільшення числа скарг і зростання незадоволення населення, коли сформувалася гостра потреба в терміновій реформі державного управління, суспільству вкрай необхідно мати сильного омбудсмена із спеціалізованими функціями, який здатен захищати громадян, гарантувати справедливість і рівність всіх перед законом [10].

У Швеції в 1980 році засновано офіс омбудсмена з рівних можливостей – урядову структуру і частину шведської системи омбудсменів. Персонал офіса омбудсмена з рівних можливостей налічує 25 працівників, серед яких юристи, дослідники та інформаційні агенти. Ке-

рівника цієї структури - омбудсмена з рівних можливостей - призначає уряд, але він/ вона працює незалежно. Його/її основне завдання - протидіяти ґендерній дискримінації на робочому місці й у вищих навчальних закладах. Омбудсмен діє відповідно до двох специфічних законодавчих актів: закону про рівні можливості і закону про рівне ставлення до студентів в університеті. Омбудсмен приділяє велику увагу моніторингу ґендерної рівності в країні, звітам та соціологічним дослідженням. Останню інновацію в інституті омбудсменів Швеції запровадили 1 січня 2009 року, коли обов'язки чотирьох шведських омбудсменів, які відповідали за різні сфери рівних прав і можливостей (серед них і обов'язки омбудсмена з рівних можливостей), було об'єднано в загальні обов'язки одного омбудсмена з питань рівності.

У Швеції цей інститут утверджено на підставі ухваленого у 1980 році закону про рівність прав чоловіків і жінок у трудовій діяльності. У Фінляндії інститут омбудсмена з питань рівноправності чоловіків і жінок запроваджено у 1986 році законом № 609 про рівноправ'я жінки і чоловіка. До обов'язків омбудсмена входить недопущення випадків дискримінації осіб за статевою ознакою, сприяння рівноправності між жінками і чоловіками і поліпшенню статусу жінок, зокрема у сфері трудової діяльності. Омбудсман з питань рівноправ'я надає допомогу особам, які зазнали дискримінації. Він/вона захищає їхні права, зокрема під час судового процесу, пов'язаного з відшкодуванням збитків, заподіяних особі незаконною практикою відповідача. Якщо є серйозні підстави вважати, що порушено норми закону про рівноправність жінки і чоловіка, омбудсмен має право здійснювати інспектування установ. Омбудсмен активно співпрацює з Радою з питань рівноправ'я – органом, створеним на підставі того ж закону. До складу Ради входять, крім голови Ради, чотири спеціалісти у сфері трудового права і рівноправності, які мають ступінь магістра права. У Раді представлено і чоловіків, і жінок. За клопотанням омбудсмена і на підставі поданих документів Рада ухвалює рішення щодо порушників прав людини (наприклад, заборона певної практики як незаконної; встановлення спеціального терміну для приведення практики у відповідність з чинним законодавством; накладення штрафу і т. ін.), яке може бути оскаржене тільки у Вищому адміністративному суді, за винятком рішення про накладання штрафу на винного, що не підлягає оскарженню.

Функціонує омбудсмен з рівних можливостей і в Литві. Посаду було запроваджено законом «Про рівні можливості» від 1 грудня 1998 року. Відповідно до чинного законодавства, омбудсмена з рівних можливостей призначає терміном на 4 роки і зміщує із посади Сейм Литви за рекомендацією голови парламенту. На цю посаду може бути призначений громадянин Республіки Литва, який має незаперечний авторитет у суспільстві, а також вищу юридичну освіту і стаж юридичної роботи або роботи в уряді чи в адміністративних установах не менше 5 років.

До компетенції омбудсмена з рівних можливостей належить розслідування скарг, пов'язаних із дискримінацією і сексуальними домаганнями. Звернутися до омбудсмена має право будь-яка фізична і юридична особа. Скаргу мають подавати письмово.

В Україні недосконала державна ґендерна статистика. Виділення статей зроблено лише за декількома параметрами. Як наслідок, на підставі зібраних статистичних даних не можна дізнатися про стан дотримання або недотримання ґендерної рівності в різних сферах. Немає й відповідних відомчих показників, які б враховували ґендерний аспект, хоча стаття 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає ведення ґендерно диференційованої статистики: «Центральний орган виконавчої

влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями». (Брак цієї інформації не дає змоги оцінити перетворення, які вже відбулися, з тим, щоб належно відкорегувати виконання державної й обласних програм на подальший період). Шведське центральне статистичне бюро здійснює фаховий моніторинг усіх сфер життя шведського суспільства за статтю. З 1982 року Шведське центральне статистичне бюро має окремий відділ статистики з питань гендерної рівності. До його повноважень входить збір, опрацювання та публікація статистичних даних щодо рівності статей. Одним із періодичних видань цього відділу є довідник «Жінки та чоловіки у Швеції. Факти й цифри», що регулярно видають з 1984 року. Звітність за статями є важливою для результатів розподілу ресурсів у різних сферах діяльності шведського суспільства. Якщо у Швеції статистику щодо чоловіків і жінок ведуть щороку, то в Україні – раз на чотири роки. Різним є й доступ до цієї інформації. Шведську гендерну статистику розміщено на інтернет-сторінці Шведського центрального статистичного бюро шведською і англійською мовою. Щорічний статистичний довідник «Чоловіки і жінки у Швеції. Факти і цифри» також можна знайти в електронному вигляді англійською мовою на сторінці ШЦСБ. Статистичний збірник «Жінки і чоловіки в Україні» видають обмеженим накладом у паперовому варіанті українською мовою, а на інтернет-сторінці Державного комітету статистики України немає його електронної версії.

Зміст статистичної інформації, яку подають за статями, суттєво різняться у Швеції і в Україні. Статистична інформація у Швеції охоплює більшу кількість напрямів, ніж в Україні. Окремий напрям, що потребує спеціального висвітлення, у статистиці ШЦСБ стосується догляду за дітьми і людьми похилого віку, життя пенсіонерів і функціонально неспроможних людей, які є вразливими категоріями населення.

Основна відмінність між гендерною статистикою у Швеції і в Україні полягає в підході до аналізу владних відносин у політичній сфері і на ринку праці. Приділяючи увагу гендерним особливостям владного розподілу як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, ШЦСБ виокремлює напрям «Вплив і влада», де є інформація про голосування на парламентських виборах за останні 30 років, про склад парламенту з 1919 року за статтю, про номінованих і обраних членів парламенту, регіональних і муніципальних органів влади, керівників партій і парламентських комітетів тощо; також подано розподіл посад у державних і приватних підприємствах і т. д. Українську ж статистику обмежено загальним аналізом чисельності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, їй бракує аналізу складу Верховної Ради всіх скликань за основними соціально-демографічними характеристиками, серед них і за статтю. Отже, дані Державного комітету статистики України не відображають вертикальну і горизонтальну дезагрегацію в політиці й на ринку праці так, як це зроблено у Швеції і що вважають успішним прикладом ведення гендерної статистики у світі.

У загальних рекомендації ПРООН з вдосконалення національного механізму забезпечення гендерної рівності зазначено, що наразі є три можливих варіанти поліпшення нинішньої ситуації з національним гендерним механізмом.

Перший варіант передбачає збереження статусу й підсилення Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту як центрального органу виконавчої влади, відповідального за ефективність гендерної політики.

Другим варіантом є змістова трансформація наявної системи. В ідеалі мав би існувати профільний орган високого статусу, а саме: бюро, комісія чи секретаріат із гендерної рівності або із забезпечення рівних прав і можливостей, який би підпорядковувався прем'єр-міністру чи президентові. Наявність такого органу поза межами якоїсь окремої сфери діяльності дасть чіткіше розуміння комплексності проблематики гендерної рівності і приверне до неї більшу увагу.

Третій варіант: перенесення функції національного апарату до міністерства, сфера компетенції якого дозволяє ухвалювати рішення і впливати на процес ухвалення рішень у різних галузях. Однак, за вибір моделі управління гендерними процесами відповідає уряд.

На думку експертів, для впровадження ідеї гендерної рівності доцільно не лише призначати радників із гендерних питань в органах виконавчої влади, а й увести посади штатних радників із гендерних питань при кожній виконавчій структурі. Міжнародні експерти висловили переконання, що інститут радників із гендерних питань має функціонувати не на добровільній основі: радники повинні мати офіційний статус і бути штатними працівниками міністерств і адміністрацій.

Альтернативою призначенню радників є утворення при органах виконавчої влади консультативно-дорадчих органів, експертних робочих груп із гендерних питань, як це передбачено Державною програмою утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затвердженою постановою КМУ від 27 грудня 2006 р. № 1834. Проте суттєвим недоліком цього варіанту може бути брак персональної відповідальності за роботу й потреба вживати додаткові організаційні заходи всередині відповідного органу. Натомість можна розглянути варіант поєднання обох інститутів: і радників, і консультативно-дорадчих органів.

Посилення потребує і Міжвідомча координаційна рада при Кабінеті Міністрів України, і система уповноважених із гендерних питань, до якої залучено заступників керівників центральних органів виконавчої влади і обласних державних адміністрацій. Удосконалення механізмів участі громадськості, зокрема, порядку проведення консультацій із громадськістю.

Одним із механізмів відстоювання інтересів суспільства є інститут лобіювання. Інституціоналізація лобізму дозволяє забезпечити в суспільстві баланс суперечливих інтересів, що відображають в нормах закону компромісне, дорадче рішення. Тісний зв'язок з урядом групових соціальних інтересів через неформальну систему лобізму веде до поширення корупції і домінування приватних інтересів групи чиновників з так званою «рентомотивованою» поведінкою. Що більше інститути держави вмотивовано приватногруповим інтересом, то менше соціальна політика відображає інтереси суспільства. Коаліції групових інтересів, пов'язаних з інститутами влади, не спрямовані на проведення ефективної соціальної політики, зокрема гендерної.

Оскільки лобізм має широкий спектр можливостей, він потребує інституціоналізації. Тобто рано чи пізно має відбутися усвідомлення потреби створити цивілізований механізм лобіювання інтересів суспільства у владі.

Отже, потрібні такі інституційні зміни:

- створення відповідного координаційного органу (при Кабінеті Міністрів);
- створення окремого міністерства чи державного комітету з реалізації державної політики у сфері гендерної рівності;

- реформування інституту уповноваженого Верховної Ради з прав людини (омбудсмен з гендерних питань);
- поширення практики призначення радників з гендерних питань або створення консультативно-дорадчих органів, експертних робочих груп з гендерних питань;
- поліпшення взаємодії між державними органами (переглянути статус міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку і протидії торгівлі людьми);
- поліпшення кадрового забезпечення (через запровадження систематичного навчання державних службовців);
- розробка дієвого механізму використання державної гендерної статистики [6].

Для інституціоналізації гендерної політики на національному рівні важливо враховувати міжнародний досвід. Більша частина країн має міністерство, департамент або бюро з гендерної рівності. Комітети (міжвідомчі чи парламентські) також можуть функціонувати як механізми, особливо, якщо вони розробляють й упроваджують національні плани або програми досягнення гендерної рівності. У деяких країнах діють незалежні від уряду структури, наприклад, інститут уповноваженого з питань рівних прав жінок і чоловіків, різноманітні ради тощо.

Політична вага й можливості, кадрові і фінансові, у національних механізмах різних країн різні. Різними вони можуть бути і в одній країні, залежно від дій національних урядів.

Комплексна інституційна модель процесів регулювання і дослідження гендерних відносин у Швеції містить три основні елементи, які діють на рівні інституцій політики і держави: ухвалення рішень (так звана «дія згори вниз»), вплив на ухвалення політичних рішень на рівні громадських ініціатив (представлених жіночим рухом Швеції – «дія знизу вгору»), досліджень гендерних відносин у шведському суспільстві на рівні інституцій освіти і науки, а також двох посередників і зв'язки між елементами і посередниками.

Майже всі шведські партії заснували жіночі федерації (Національна федерація соціал-демократичних жінок у Швеції, Консервативна жіноча асоціація, Шведські центристські жінки, Християнсько-демократична жіноча організація у Швеції тощо), які утворили ядро шведського жіночого руху, що активно боровся за впровадження гендерної рівності і розбудову держави загального добробуту. Оскільки за результатами виборів 2007 року жінки становлять майже половину депутатів (47,3 %) шведського парламенту, питання гендерної рівності й надалі розглядатимуть і розв'язуватимуть на найвищому рівні ухвалення політичних рішень. Жіночі групи, особливо в політичних партіях, доклали чимало зусиль, щоб запровадити інституційні засади регулювання гендерної рівності в країні. Наслідком діяльності жіночого руху у Швеції, як і в інших скандинавських країнах, стала політика так званого «державного фемінізму». Його основна ідея полягає в тому, що суспільство є гендерно чутливим і жінки не перебувають у підпорядкованому становищі. Навпаки, вони беруть активну участь у діяльності державних структур різних рівнів. Якщо жінок не можна залучити до суспільного життя через державні реформи чи їхню власну ініціативу, варто впроваджувати так звані «підтримувальні дії» на зразок квот. Поряд із «державним фемінізмом» дослідники вживають термін «фемократи» для позначення державних службовців, посадові обов'язки яких включають пропагування й активні дії щодо гендерної рівності.

Сучасний етап регулювання гендерних відносин у Швеції відзначено низкою інституційних інновацій, що ґрунтуються на проголошених цінностях гендерної рівності й

гендерного мейнстрімінгу. Зокрема, створено Міністерство з питань інтеграції та гендерної рівності, яке координує урядову роботу з питань забезпечення гендерної рівності й відає спеціальними ініціативами у сфері регулювання гендерних відносин. Міністр з питань інтеграції і гендерної рівності відповідає за державну політику рівності між статтями. До того ж, кожен міністр шведського уряду відповідає за гендерну рівність у своїй галузі. З двадцяти двох міністрів, десять – жінки. Відділ з питань гендерної рівності, підпорядкований міністрові з питань інтеграції та гендерної рівності, несе відповідальність за роботу уряду з досягнення гендерної рівності, за спеціальні проекти з розвитку рівних можливостей, а також за розробку методів втілення державної гендерної політики.

Наприкінці 2003 року відбулася інституційна інновація в урядових структурах Швеції: міністерства й офіс прем'єр-міністра отримали інструкцію призначити координаторів з питань гендерної рівності. Деякі міністерства призначили кількох координаторів, тому загалом в уряді працює 21 координатор. Вони, надаючи потрібну підтримку й керуючи процесом, планують і координують роботи з гендерного мейнстрімінгу у відповідних міністерствах. Координатори з питань гендерної рівності складають щорічні плани для відповідних міністерств, беруть участь у роботі міжміністерської робочої групи з питань гендерного мейнстрімінгу, координують навчання, надання допомоги й поширення інформації в міністерствах. Водночас вони не відповідають за проведення, підготовку й ухвалення результатів досліджень з питань гендерної рівності, а також за розробку гендерного підходу для поточних рішень. Відповідальність за це покладено на державних службовців, що готують такі рішення. Міністерства створюють певну структуру навколо функції координування і роботи з гендерного мейнстрімінгу. Ця структура об'єднує близько 150 осіб, залучених до контактних або робочих груп, що поширюють інформацію і надають потрібну підтримку відповідним галузям.

Поєднання зусиль «згори вниз» і «знизу вгору», взаєморозуміння між суб'єктами політичної діяльності і громадського сектору суспільства помітно посприяло включенню питань гендерних відносин до політичного порядку денного, запровадженню відповідного законодавства і низки реформ, які зробили Швецію чи не найкращою у світі країною у сфері забезпечення гендерної рівності. Тільки-но виникає якесь проблемне питання «згори» (наприклад, зменшення кількості жінок у парламенті на початку 90-х років), жіночий рух активно реагує «вгору» (залучає ЗМІ й дослідників до вивчення й обговорення цих питань, створює нову організацію чи партію, ініціює обговорення питань гендерної рівності всередині партій тощо).

Інституціоналізація гендерних досліджень у вищих навчальних закладах країни розпочалася в кінці 70-х років. Мережі дослідницьких організацій, які вивчали «жіночі» питання, з'явилися в провідних шведських університетах у Лунді, Стокгольмі, Гетеборзі, Уппсалі, Лінчопінгу тощо. Освіта у Швеції тісно пов'язана з наукою, що дає змогу ефективно розв'язувати проблемні питання, зокрема у сфері регулювання гендерних відносин. У Швеції важливі політичні рішення, зокрема питання гендерного бюджетування, ухвалюють на підставі результатів фахових досліджень. Останніми роками зусилля переважно зосереджували на введенні гендерних складових до виконання бюджету і на фінансовому менеджменті державних органів. Увагу приділяли виявленню зв'язків між цілями і фінансуванням державних заходів та їхніми результатами для поліпшення стану гендерних відносин у країні. Щоб впровадити ефективне гендерне бюджетування, було виконано широкомасштабну

аналітичну роботу, здійснено 120 досліджень. Як наслідок, цілі гендерної рівності враховано в численних галузях політики. На сьогодні близько половини всіх державних органів влади мають вимоги до рівних можливостей статей.

Постійний фаховий моніторинг стану гендерних відносин у суспільстві дозволяє виявити основні проблемні питання, що є важливим кроком на шляху їх розв'язання. Взаємодія дослідників з політиками і представниками громадського сектору (жіночого руху) є ключовою ланкою в регулюванні гендерних відносин. Як крок до повного інвестування в дослідження на гендерну тематику, у 1996 році шведський парламент постановив заснувати в Гетеборзі Шведський секретаріат з гендерних досліджень (ШСГД) – державну структуру з посередницькою функцією отримувати інформацію від одних агентів взаємодії і передавати її іншим. Основні завдання ШСГД:

- здійснювати загальний огляд гендерних досліджень у Швеції;
- поширювати результати досліджень в академічній спільноті, серед політиків, в громадському секторі тощо;
- поглибити усвідомлення значущості гендерної тематики в суспільній свідомості шведського суспільства загалом і на державному рівні зокрема;
- проаналізувати статус і розвиток можливостей гендерного мейн-стрімінгу в усіх сферах досліджень.

Шведська інституційна модель відзначається великою кількістю зворотних, не односторонніх зв'язків між основними інститутами процесу регулювання і дослідження гендерних відносин. Уряд замовляє дослідникам вивчення тих чи інших проблемних питань гендерних відносин. Отримавши результати, він ініціює парламентські слухання і дискусії в ЗМІ, залучає представників і представниць жіночого руху. Водночас омбудсмен з питань рівних можливостей теж залучає ЗМІ і громадські організації для збору потрібної інформації, не оминаючи увагою дані Шведського центрального статистичного бюро. Усю зібрану інформацію аналізує, узагальнює і поширює Шведський секретаріат із гендерних досліджень. Після дослідження й обговорення питання парламент змінює чинне законодавство чи ухвалює нове. Потім дослідники, здійснюючи моніторинг ефективності запроваджених заходів, знову вивчають наслідки законодавчої зміни. Тобто процес дослідження і регулювання гендерних відносин у шведському суспільстві є комплексним і добре налагодженим завдяки спільним зусиллям основних інституцій і взаємодії між ними.

Ключовим фактором неефективності інститутів України є дуже низький рівень довіри до влади. Ситуація в Україні відзначається частими змінами уряду й, відповідно, змінами політичного курсу, що призводить до непослідовності в ухваленні рішень. Останні роки в Україні були роками політичної нестабільності, глибокої парламентської кризи і перманентних виборчих кампаній, що фактично призвело до паралічу виконавчої і законодавчої влади. Це мало негативні наслідки, серед них і неприйняття важливих законів у сфері впровадження гендерної рівності.

Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади ускладнює безперервне реформування управлінських структур, зокрема тієї, що відповідає за гендерні відносини в суспільстві. Це свідчить про недостатню окресленість предмета її управлінської діяльності, невизначеність масштабів об'єкта і суб'єкта впливу й неконкретність результатів, яких очікують від управлінського регулювання гендерної рівності.

Роботу із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків потрібно починати з людини, що формує середовище життєдіяльності, адже саме вона має визначати зміст і спрямованість діяльності держави. Якщо свідомість людини не трансформована відповідно до гендерних аспектів, то тоді не буде діяти і закон.

5.4. ОРГАНІЗАЦІЙНО-КАДРОВИЙ МЕХАНІЗМ

Умови формування культури управління визначаються характером і рівнем суспільного розвитку, структурою суспільних відносин і зв'язків, рівнем духовної культури, знаннями, досвідом творення культури людства, а також обставинами, що характеризують об'єкт управління, суспільство загалом, структуру цього об'єкта, закономірності його функціонування, розвитку й основні принципи управління: вибір форми поведінки; стиль і тактика поведінки з погляду моральних і естетичних цінностей; особиста поведінка, міра її такту й відповідальності, як показники духовної культури особистості; сфери й рівні поведінки за відповідними моральними нормами. До змісту культури державного управління належать: досягнення в організації і здійсненні процесу управління; організація управлінської праці; використання техніки управління; вимоги до системи управління й працівників, зумовлені нормами і принципами суспільної моралі, етики, права тощо. Одним із параметрів культури державного управління є «маскулінізація-фемінізація» і відображає мотиваційну спрямованість персоналу на досягнення мети чи виконання завдання. Орган влади характеризується за ознакою відмінностей чоловічої і жіночої ролі. Але саме гендерному аспекту в культурі державного управління приділяється незначна увага, хоча поняття «гендер» усе активніше входить у наше життя.

Становище жінки в суспільстві є мірилом його прогресу, тому жіноче питання загальнонаціональне й повинно вирішуватися зусиллями всього суспільства. Ситуація в державному управлінні відтворює те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відображення й у державному управлінні. В уряді, сформованому у 2010 р., немає жодної жінки, а керівники держави дозволяють собі сексистські висловлювання. Але разом з тим, державне управління акумулює в собі еліту нації і суттєво впливає на зміни в суспільстві і його розвиток. Саме тому необхідно звернути особливу увагу на гендерний аспект культури державного управління.

Сучасна Конституція України проголошує рівні права доступу до державної служби всім громадянам, а також до служби в органах місцевого самоврядування (ст. 38) [2]. Визнання рівних прав для всіх статей на державній службі визнано в Законі України «Про державну службу» (ст. 4) [11, с. 167–185]. Соціологічні дослідження показують, що більшість державних службовців складають саме жінки, більше 70 %. Кількість державних службовців у центральних органах виконавчої влади України характеризується гендерною збалансованістю, навіть переважанням державних службовців жіночої статі. Однак спостерігається певна закономірність: чим вищий орган виконавчої влади, тим менший відсоток жінок керівників у його апараті.

У результаті посилення впливу громадського жіночого руху, ширшого висвітлення жіночого питання в мас-медіа, поглибленого вивчення гендерної проблематики поступово змінюється погляд на діяльність жінок на робочому місці. Так, не є таємницею, що існує значна різниця в підходах, якими користуються жінки й чоловіки під час розв'язання проблем.

Риси, що відрізняють соціальну поведінку чоловіків і жінок, продовжують традиційно визначати ставлення до жінок на службі. Це викликано тим, що в системі державної служби переважно практикується так званий «чоловічий», або «конкурентний» підхід. У пострадянському суспільстві, де цінується «тверда рука», це призводить до того, що чоловіки не можуть повністю оцінити компетентність й ефективність роботи жінок. Існує багато відмінностей у способах оцінки суспільного середовища чоловіками й жінками, а також в особливостях ставлення суспільства до його членів. Культура праці в державному закладі має відчутний вплив на характер посади, яку обіймає жінка, а різний підхід до соціальної ролі чоловіків й жінок зумовлює постійний вплив на особливості становища жінки на робочому місці. Одним з аспектів такого становища є стиль керівництва, спосіб спілкування людей на роботі. «Чоловічий», або «конкурентний» стиль наголошує на авторитарному підході до проблем управління.

Як альтернатива може розглядатися «інтеграційний» стиль керівництва, у якому наголошується на створенні єдиної команди, на активній участі кожного, на вмінні чутливо реагувати на зміни й урахувати різні погляди, що більш повною мірою віддзеркалювало би роль жінки в суспільстві й пов'язану з нею поведінку. Саме цей стиль більшою мірою притаманний жінкам. Щоб ширше використовувати різні можливості, навички і здібності всіх працівників, необхідно нині навчитися цінувати й повніше використовувати ту різноманітність, що привносять жінки в культуру праці. «Інтеграційний» стиль цінує колективну роботу, участь кожного, уміння реагувати на зміни й уміння об'єднати різні точки зору у виграшну для всіх ситуацію. Специфіка державної служби, як особливого виду діяльності, полягає в тому, що її ефективність залежить від уміння працювати з людьми, налагоджувати контакти, доводити й отримувати певну інформацію, організовувати колектив на виконання конкретних управлінських рішень.

Усі ці аргументи переконливо доводять необхідність ширше залучати жіночий потенціал до державного управління. На перешкоді цьому стоять традиційні уявлення про роль жінки в українському суспільстві, традиційно низький рівень культури спілкування чоловіків і жінок. Не піддається сумніву твердження, що в умовах подружнього життя чоловік сприймається як годувальник, а жінка як мати й домогосподарка. Можна стверджувати, що нерівність чоловіків і жінок закладена й існує насамперед на рівні буденної свідомості, у повсякденному житті. Аналіз даних соціологічного опитування доводить, що наявність дискримінації прав жінок самі жінки виявляють частіше, ніж чоловіки. Щоб подолати подібні стереотипи необхідно активно залучати позитивний світовий досвід вирішення питання співпраці чоловіків і жінок [12, с. 376–377].

Одним з аспектів «культурних особливостей» чоловіків і жінок є сфера спілкування. Головне спрямування ділового спілкування – організація продуктивної співпраці [13, с. 299–302]. Жінки, як правило, просять допомоги або поради, що прискорює встановлення контактів, тоді як чоловіки не звертаються за допомогою й порадами, що призводить до руйнації стосунків у ієрархії. Жінки вибачаються, а чоловіки цього не роблять. Жінки не категоричні у формулюванні поглядів, чоловіки ж – схильні до декларативності. Отже, чоловіки, вважає д. Фіб Джейн Пул у книжці «Різноманітність як достоїнство бізнесу», розглядають світ як сукупність окремих індивідів, замкнених в ієрархічну систему, де кожна людина посідає відповідне місце в системі «керівник – підлеглий». Жінки ж уявляють світ як мережу зв'язків. На противагу чоловікам, жінки під час розмови домагаються взаєморозуміння [14, с. 41–42].

Проблема рівноправності жінок і чоловіків дедалі набуває більшого значення. Для вирішення цієї проблеми, для ефективного управління різноманітністю, що виникає в результаті гендерної рівності, державні й громадські структури мають набути принципово нових рис демократизму й правотворення. Рівність під час працевлаштування забезпечує представництво всіх категорій населення в складі робочої сили. Але виникає необхідність правильно застосовувати різноманітність робочої сили, що створюється в результаті використання рівних прав. При цьому різноманітність робочої сили перестає цінуватися, це призводить до мізерних результатів і може негативно вплинути на мораль працівників і їх продуктивність. Виникає нагальна потреба широкого залучення гендерного аналізу й активізації гендерної політики. Особливо це стосується культури державного управління.

Управління різноманітністю зосереджується на: культурі спілкування в організаціях, заохоченні до праці, використанні діапазону потенціалу всіх співробітників, їх уміння й можливостей, що означає всеосяжну повагу до кожного; має на увазі, що врахування індивідуальних особливостей вимагає застосування різних стилів управління для створення середовища, що дасть можливість усім працівникам повністю реалізувати свій потенціал. Управління різноманітністю вимагає змін у культурі роботи організації. Надзвичайно важливо, щоб кожен працівник розумів напрям розвитку й свою роль у процесі змін. Це повинно стати складовою кадрової політики, особливо щодо раціонального використання жіночого потенціалу. Уведення поняття гендер у культуру державного управління дасть можливість жінкам посісти гідне місце в системі державної служби. Україна зробила суттєві кроки в напрямі утвердження нового мислення, вироблення нового філософського світогляду, у якому стереотипне сприйняття жіночої і чоловічої ролі замінене парадигмою розвитку людського потенціалу.

Кадрові зміни, які відбулися після чергової зміни уряду, привели до влади велику кількість людей, взагалі не обізнаних з гендерними питаннями, що призвело до слабкого розуміння необхідності втілення гендерних підходів з боку державних службовців усіх рівнів, брак гендерної свідомості.

В Україні, порівняно з іншими країнами, міністерство, до компетенції якого входять питання забезпечення гендерної рівності, опікується надто широким полем діяльності – від демографічних проблем до спортивних досягнень (Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту); а Міністерство соціальної політики та праці – ще ширшим.

Недостатнім є кадровий потенціал цих міністерств й інших органів влади (незначна чисельність обізнаних з проблематикою працівників, брак спеціальних знань, високий рівень плинності кадрів). На практиці це означає, що відповідне міністерство не спроможне ефективно впливати на зусилля з гармонізації зовнішньої допомоги для просування гендерної рівності і прав жінок. Наприклад, де-факто тематичну підгрупу з прав людини та гендерної рівності очолює Міністерство юстиції України.

На рівні районів і міст спеціаліст, на якого покладено питання впровадження гендерної політики, дуже часто відповідає за цілу низку інших питань, що не сприяє ефективній роботі.

Робота з упровадження гендерної рівності не повинна залежати від особистості конкретного радника. Щоб рівень обізнаності кожного державного службовця був достатнім для впровадження гендерної рівності в роботу відповідного органу, він/вона має брати участь в регулярних тренінгах для набуття відповідних теоретичних знань і практичних навичок. Оскільки поглиблення знань гендерної проблематики в цілому і методів впрова-

дження гендерної рівності зокрема є важливим чинником гендерних перетворень, радник має координувати процес навчання, щоб визначати його ефективність, а також прогнозувати й оцінювати потрібні ресурси.

Необхідно обговорювати питання гендерної проблематики під час атестації державних службовців, а також під час приймання на роботу [6].

5.5. ОСВІТНЬО-ІДЕОЛОГІЧНИЙ МЕХАНІЗМ

Забезпечення справжньої рівності між жінками і чоловіками є одним із пріоритетних завдань ООН у світі. На практиці гендерна рівність означає, що жінки і чоловіки не тільки мають рівні права, які задекларовані в конституції, а й рівні можливості для їх реалізації. ООН вважає гендерну рівність передумовою для усталеного людського розвитку і гармонізації світового співтовариства у XXI столітті. У середині 90-х років до «Індексу розвитку людства» було додано два гендерних індикатори – гендерний індекс розвитку (GDI) і ступінь гендерної довіри (GEM).

На зустрічах, які відбувалися у 2000 році, передусім на Спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН, на червневому і вересневому самітах керівників держав, було наголошено на тому, що світова громадськість вважає досягнення рівності між жінками і чоловіками основою прогресу всього людства. Тому підтримка національної гендерної рівності в законодавстві й гендерного моніторингу законодавства є корпоративною метою ПРООН у всіх країнах, де вона має свої представництва чи програми.

Для України визначено 6 Цілей Розвитку Тисячоліття. Одна із Цілей розвитку тисячоліття наголошує на необхідності просування гендерної рівності й наділення повноваженнями жінок України у рамках забезпечення гендерної рівності. У доповіді ООН з людського розвитку 2009 року вказується, що Україна посідає 86-е місце серед країн-членів ООН у сфері гендерної рівності, що є свідченням дисбалансу статей у законодавчій і виконавчій владі, освіті, економіці тощо.

Гендерна рівність є показником гендерної культури нації і демократичності суспільства. Тому викликом часу є формування гендерних компетенцій молоді як особливої системи гендерних знань і практик, релевантних принципам паритетності статей. Важливими складовими гендерних перетворень є подолання стереотипів і просвітницька робота, запровадження навчальних дисциплін і проведення наукових досліджень.

Наприкінці 60-х років у Європі і США в межах багатьох гуманітарних наук (етнологія, соціологія, соціальна психологія, лінгвістика тощо) з'явилась і почала бурхливо розвиватись нова ділянка досліджень, яку, зазвичай, називають жіночими студіями (англ. – women's studies, фр. – etudes feministes, пол. – feminologia). Започаткування спецкурсів у низці вищих навчальних закладах Європи і США (1971–1975 – у США й англомовній частині Канади, 1975–1978 – в Англії, 1977–1979 – у Франції і Квебеку, 1980–1983 – у Нідерландах, Швеції, Німеччині) стало першим кроком на шляху до перетворення жіночих студій у науковий фах. Нині жіночі студії посіли гідне місце в системі наукових знань. Спеціалізовані періодичні видання (як от: Feminist studies, Woman's Studies International Forum – США, Canadian Women's Studies – Канада, Nouvelles Questions Feministes – Франція, Pelnum Glosem – Польща та ін.) отримали міжнародне визнання завдяки публікаціям серйозних наукових розвідок з різних питань «жіночої» тематики. Сучасна теорія гендеру доводить, що суспільні відмінності між чоловіками і жінками не мають біологічного походження, не є одвічно даними, а лише

набутими, приписаними індивідові суспільством. Ця ідея найкраще висловлена у знаній сентенції Сімони де Бовуар: «Жінкою не народжуються, жінкою стають». Головним здобутком ґендерного підходу є врахування багатоваріантного впливу фактора статі на будь-які об'єкти досліджень в межах соціальних і гуманітарних дисциплін [17].

У багатьох навчальних закладах України запроваджено курси з ґендерної освіти. Крім того діють Ґендерний освітній портал [<http://www.osportal.org.ua/index.php/index>], ґендерні освітні центри, кафедри ґендерних студій.

Ґендерні освітні центри функціонують як науково-дослідні лабораторії з розробки ґендерних програм і проектів; культурно-просвітницькі відділи навчальних закладів; конкурсна галузева комісія з проведення Всеукраїнського конкурсу робіт студентів і молодих вчених з напрямку «Ґендерні дослідження»; координаційно-інформаційний центр дочірніх ґендерних студій; школа ґендерної рівності (школа волонтерів).

Згідно вимог Болонського процесу і наказу МОН України «Про впровадження принципів ґендерної рівності в освіту» (№ 839 від 10.09.2009), важливим завданням є розробка нових й оновлення попередніх ґендерних курсів, впровадження ґендерних модулів у різні навчальні дисципліни у ВНЗ; розуміння студентами і педагогами змісту основних ґендерних категорій; впровадження принципів ґендерної рівності до організації навчально-виховного процесу; набуття педагогами навичок проведення ґендерного аналізу; уміння розв'язувати проблеми навчання і виховання з позиції егалітарного підходу; формування ґендерної свідомості студентської молоді шляхом поширення системи ґендерних знань і реконструкції статевих стереотипів; сприяння ґендерному самовизначенню молоді на заходах рівноправ'я, розвитку ґендерної чутливості й толерантності попри статеві стереотипи й упередження. Ґендерна освітня парадигма передбачає впровадження ґендерної складової як системоутворюючої в організацію творчо-розвивального середовища на всіх рівнях освітньої системи [18].

На підставі досвіду долучення ґендерної проблематики до навчального процесу у вищій школі України і вимог суспільства можна визначити загальні рекомендації щодо вдосконалення ґендерної складової вищої освіти:

- органічно включати ґендерні аспекти до змісту нормативних і вибіркового навчальних курсів;
- долучити окремі теми ґендерної проблематики до нормативних курсів соціально-гуманітарного циклу;
- увести ґендерний компонент до контексту викладу окремих тем означених курсів;
- передбачити можливість уведення окремих ґендерних курсів (за професійним спрямуванням) до варіативної частини навчальних планів;
- надати можливість студентам обирати спецкурси ґендерного спрямування;
- розширити ґендерну тематику наукової роботи студентів (навчальні проекти, доповіді, наукові статті, курсові й дипломні роботи);
- урахувати ґендерні особливості студентської аудиторії під час підготовки навчальних занять;
- унести ґендерну проблематику до переліку виховних заходів вищої школи.

Варто приділити належну увагу долученню тем і окремих компонентів ґендерної проблематики до нормативних курсів не тільки соціально-гуманітарного циклу, оскільки ґендерна складова стає невід'ємною частиною всіх наук [19].

Окрім того, вагомим засобом у забезпеченні рівних можливостей є підтримка громадських ініціатив, зокрема, щодо просвітницької роботи. Важливо передбачити в законі про державний бюджет норми про державне фінансування організацій, що працюють в інтересах просування гендерної рівності.

5.6 ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Впровадження питань гендерної рівності, що мають міжсекторальний характер, у політиці пов'язане з особливими труднощами і потребує подальших зусиль у процесах планування, складання бюджетів і реалізації програм розвитку. Такі зусилля вимагають поєднання різних інструментів допомоги, удосконалення індикаторів моніторингу, які оцінюють реалізацію програм і стратегій розвитку. Стійкої технічної і фінансової підтримки розвитку національного потенціалу для реалізації гендерно-чутливого планування і складання гендерно-чутливого бюджету національного розвитку. Прийняття забор'язань країнами і партнерами щодо залучення громадянського суспільства, включаючи жіночі організації, і забезпечення його участі у визначенні національних пріоритетів. Прийняття забор'язань країнами і партнерами щодо вдосконалення системи гендерно-чутливого, заснованого на результатах, моніторингу з урахуванням гендерних індикаторів бюджету. За активної участі громадянського суспільства вдосконалювати процес розробки соціально-економічних політик шляхом врахування національних гендерних пріоритетів у бюджетному плануванні.

Одним із проблемних питань під час погодження змін до чинних державних програм був брак затверджених коштів від міністерств і відомств для виконання відповідних програмних заходів. Через фінансово-економічну кризу обсяг видатків із загального фонду бюджету на бюджетну програму з реалізації державної політики з питань сім'ї, молоді, жінок та дітей, до якої входять вищезгадані державні програми, було зменшено. Тому державні цільові програми на 2009–2010 роки було недоцільно робити відповідними, що пов'язано, у першу чергу, з прийняттям Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації бюджетного процесу» від 26.11.08 № 1036.

Державний бюджет у провідних країнах світу укладається під «гендерною лупою» — які переваги отримають жінки і чоловіки від фінансування таких-то і таких-то програм. В Україні ще цей процес не став на рейки. Попереду в нас ще складні дискусії з роботодавцями, переважно приватного сектора. Трапляється, що під час прийому на роботу від жінок вимагають підписувати контракти, серед умов яких, зокрема, заборона йти у декретну відпустку, адже така відпустка — це навантаження на роботодавця. Такої дискримінації трудових прав жінки не повинно бути.

Заходи з реалізації гендерної політики слабо підкріплено державним і місцевими бюджетами. Оскільки національні пріоритети з гендерної рівності не відображено в державному бюджеті, немає фінансових ресурсів для їх реалізації у повному обсязі.

Державна програма щодо утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року не мала передбачених на виконання заходів коштів. Частка видатків МСМС серед інших міністерств складала 3,1 %. Водночас, за оцінкою самого міністерства, витрати на гендерний компонент (тобто чітко відокремлені гендерні витрати у складі гендерно чутливих видатків) склали у 2004 році 1,166 млн. грн., у 2005 році – 505,0 тис. грн.,

а у 2006 році такий компонент у бюджетних програмах взагалі не був передбачений.

Програмно-цільовий метод (ПЦМ) може бути підставою для ґендерного бюджетування (ГБ), однак на державному рівні ПЦМ застосовують тільки в процесі бюджетного планування, а на локальному рівні його не впроваджують взагалі [6].

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ

1. У чому полягає значення ґендерного підходу до суспільного розвитку?
2. Що таке партитетна демократія?
3. Як ґендерні стереотипи впливають на соціалізацію особистості?
4. Чому виникла потреба у позитивних діях?
5. Які існують перешкоди для жінки на державній службі?
6. Як проявляється ґендерний аспект у культурі державного управління?
7. Чому необхідно враховувати ґендерний компонент в управлінні державою?
8. У чому полягає завданням державного управління із забезпечення ходу реалізації заходів у сфері здійснення ґендерної рівності?
9. Чому в Україні мало жінок-політиків?
10. Які наслідки ґендерної нерівності в політиці в Україні?
11. Які існують механізми досягнення ґендерної рівності?
12. Чому необхідно виділяти ґендерні аспекти під час формування і здійснення державної політики?
13. Як залучають ґендерні підходи до кожного етапу розв'язання суспільної проблеми?
14. Для чого потрібна ґендерна статистика?
15. Який документ гарантує рівні права чоловікам і жінкам в Україні?
16. Які існують конституційні гарантії рівноправності?
17. Які існують проблеми для здійснення ґендерної рівності?

СИТУАЦІЙНА ВПРАВА

Майже третина дітей в Україні виховується самотніми матерями, ці діти не відчують турботи і присутності батька у своєму житті. Питома вага власне «батьківських» сімей – близько 1 %.

Право батька опікуватися дитиною, гарантоване Конституцією (254к/96-ВР), Сімейним кодексом України (2947-14), на практиці часто порушується. Так, 95 –97 відсотків дітей після розлучення батьків живуть з матір'ю. При цьому побажання батьків, котрі мають задекларовані рівні права, до уваги беруться досить рідко. Діти залишаються з батьком найчастіше лише тоді, коли матері самі від них відмовляються.

Пріоритетним напрямом політики держави є посилення значення відповідального батьківства в сімейній політиці. У 2011 році розпочнеться робота над розробкою нової Державної програми з утвердження Ґендерної рівності.

Завдання: 1. Які б заходи й ініціати Ви могли б запропонувати для посилення ролі батька і відповідального батьківства в родині?

БРЕЙН-СТОРМІНГ:

Рівні права = рівні можливості?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / за заг. ред. Я. Свердлюк та С. Оксамитної // За матеріал. міжнар. наук. семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України» (Київ, НаУКМА, 7 жовтня 2005 року). – К. : Атака, 2006. – 272 с.
2. Конституція України : прийнята 28 черв. 1996 р. – К. : Преса України, 1997. – 80 с.
3. Гендерний аналіз українського суспільства. – К. : Логос, 1999. – 156 с.
4. Постанова Верховної Ради України від 27 червня 2007 р. № 1241-V «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: „Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи”».
5. ОЖІС Обласна інформаційна служба з актуальних питань жіноцтва [Електронний ресурс] / Гусак Наталія. Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві: хто повинен її виконувати? – Режим доступу: <http://women.library.kr.ua/articles.php?lng=ru&pg=1103>.
6. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 140 с.
7. Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
8. Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту [Електронний ресурс] / Доповідь заступника міністра у справах сім'ї, молоді та спорту Тетяни Кондратюк на парламентських слуханнях «Рівні права та можливості в Україні: реалії та перспективи» 21 листопада 2006 року. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/article>.
9. Український центр політичного менеджменту [Електронний ресурс] / Левченко К. Державне управління процесами формування гендерної політики в Україні: теоретичні проблеми // Український соціум. – 2004. – № 3(5). – С. 56–60. – Режим доступу : <http://www.politic.org.ua/vid/magcontent.php3&m=8&n=53&c=1134>.
10. Реформування інституту Омбудсмена – вимога сьогодення // Голос України. – 2006. – № 23.
11. Закон про державну службу / Дубенко С. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Ін. Юре, 1999. – 244 с.
12. Смейкалова-Стрикланд И. Нужен ли феминизм чешским женщинам? / И. Смейкалова-Стрикланд / Антол. гендерн. теории. – Минск : Прополиси, 2000. – 383 с.
13. Логунова М. Соціально-психологічні чинники культури державного управління / М. Лагунова // Вісн. УАДУ. – 2000. – № 3. – С. 295–303.
14. Гінна М. Жінки на державній службі – історія розвитку за останні 30 років / М. Гінна // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 1. – С. 38–46.
15. Звіт про виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/article;jsessionid=390C92A6B31DF187A1070EE58F7BB753?art_id=116924&cat_id=93297.
16. Положення про Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/13360.html>.
17. Кісь О. Дефініції фемінізму [Електронний ресурс] / О. Кісь. – Режим доступу : <http://www.azh.com.ua/lib/definicii-feminizmu>.

18. Кікінежді О. Паритетна демократія: Гендер у освітній парадигмі вищої школи: досвід та перспективи [Електронний ресурс] / О. Кікінежді. – Режим доступу : <http://gender.at.ua/publ/2-1-0-144>.
19. Рекомендації щодо вдосконалення гендерних підходів у навчальні програми гуманітарної та соціально-економічної підготовки вищої освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.osportal.org.ua/index.php/2010-12-02-07-33-04/2011-01-25-08-40-13/59-2011-01-25-09-22-32>.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 52, ст. 561)

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні: рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі; рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків; дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків; позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України; сексуальні домагання - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування; гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства; гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України (254к/96-ВР), цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

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

Стаття 4. Гендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення гендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями. Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється. Не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії.

Розділ II

**МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ
І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Верховна Рада України:

- визначає основні засади гендерної політики держави;
- застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; у межах, передбачених Конституцією України (254к/96-ВР), здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

- у рамках здійснення контролю за дотриманням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;
- у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- приймає Національний план дій щодо впровадження тендерної рівності та забезпечує його виконання;

- розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності;
- організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (995_207);
- враховує принцип гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;
- затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи;
- здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності;
- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної рівності;
- здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності;
- здійснює контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності;
- здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;
- здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;
- узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності;
- розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;
- здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;
- провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності;
- співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;
- дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування ґендерної культури населення;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Об'єднання громадян можуть:

- брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань ґендерної рівності;
- брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
- делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення ґендерної рівності.

Розділ III

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України. Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах

місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Розділ IV

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

- покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Розділ V

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти. Навчальні заклади забезпечують:

- рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;
- підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
- виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчаль-

них закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Розділ VI

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Розділ VII**ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.
2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк:
 - подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які випливають із цього Закону;
 - привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим актом;
 - забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що випливають із цього Закону;
 - забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

Президент України

В. ЮЩЕНКО

м. Київ, 8 вересня 2005 року № 2866-IV

