

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ»

Студентки 5 курсу, 7 групи,
спеціальності 074 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Кириченко
Тетяни
Валентинівни

Науковий керівник
к.держ.упр.

(підпис керівника)

Динник
Ірина
Петрівна

Гарант освітньої програми
канд. екон. наук,
доцент

(підпис гаранта)

Головня
Юлія
Ігорівна

Київ 2022

Київський національний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

Кафедра публічного управління та адміністрування

Освітній ступінь: бакалавр

Спеціальність: публічне управління та адміністрування

Спеціалізація: публічне управління та адміністрування

Затверджую

Зав. кафедри _____

«11» грудня 2021 р.

Завдання на випускню кваліфікаційну роботу (проект) студентові

Кириченко Тетяні Валентинівні

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи (проекту): «Реалізація гендерної політики на місцевому рівні»

Затверджена наказом ректора від «08» грудня 2021 р. № 4067

2. Строк здачі студентом закінченого проекту (роботи)

24.01.2022 р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи (проекту)

Метою роботи (проекту) є обґрунтування та розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних аспектів реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

4. Зміст випускного кваліфікаційного проекту (роботи) (перелік питань за кожним розділом) :

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

1.1. Сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні

1.2. Гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування

Розділ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

2.1. Передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад

2.2. Удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

5. Календарний план виконання роботи (проекту)

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проекту)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	2	3	4
1	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	До 10.12.2021	10.12.2021
2	Складання плану та підготовка індивідуального завдання для виконання випускної кваліфікаційної роботи	До 20.12.2021	20.12.2021
3	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 10.01.2022	10.01.2022
4	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 20.01.2022	20.01.2022
5	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи на кафедрі	До 21.01.2022	21.01.2022
6	Підготовка письмового відгуку на випускні кваліфікаційну роботу	До 22.01.2022	22.01.2022
7	Зовнішнє рецензування ВКР	До 22.01.2022	22.01.2022

8	Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт	21-23. 01.2022	21-23. 01.2022
10	Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту	До 25.01.2022	До 25.01.2022
11	Направлення випускної кваліфікаційної роботи із зовнішньою рецензією у ЕК для захисту	За графіком	За графіком

6. Дата видачі завдання «11» грудня 2021р.

7. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

Динник І.П.

(прізвище, ініціали, підпис)

8. Гарант освітньої програми

Головня Ю.І.

(прізвище, ініціали, підпис)

9. Завдання прийняв до виконання студент

Кириченко Т.В.

(прізвище, ініціали, підпис)

10. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи (проекту):

Випускна кваліфікаційна робота написана на актуальну тему.

Розуміння рівності жінок і чоловіків, їх рівних прав і рівних можливостей є відправною точкою для гендерного підходу та гендерної оцінки соціальних явищ загалом. В Україні, як і в інших країнах, слово «гендер» поступово входить до політичного, правового та соціального лексикону.

У випускній кваліфікаційній роботі студенткою охарактеризовано сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні; здійснено гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування; розглянуто передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад та сформульовано практичні рекомендації щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Зміст випускної кваліфікаційної роботи підпорядкований поставленій у роботі меті. Проведений аналіз дозволив визначити проблемні питання у сфері реалізації гендерної політики на місцевому рівні. Завдання поставлені в роботі виконані в повному обсязі, що підтверджено висновками.

Випускна кваліфікаційна робота має досить логічну структуру та відповідає вимогам оформлення. Робота написана на достатньому науковому рівні, є самостійним дослідженням студентки, повністю розкриває обрану тему. Вважаю, що випускна кваліфікаційна робота заслуговує позитивної оцінки, а її автор, Кириченко Тетяна Валентинівна на отримання кваліфікації бакалавра зі спеціальності 074 «Публічне управління та адміністрування».

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Головня Юлія Ігорівна

(ПІБ, підпис, дата)

11. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу (проект):

Випускна кваліфікаційна робота (проект) студента Кириченко Т.В.

(прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми): Головня Юлія Ігорівна

(прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри: Новікова Наталія Леонідівна

(підпис, прізвище, ініціали)

«25» січня 2022 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	2
РОЗДІЛ 1	5
ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ	5
1.1. Сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні.....	5
1.2. Гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування.....	11
РОЗДІЛ 2	18
УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ	18
2.1. Передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад.....	18
2.2. Удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.....	23
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	34

ВСТУП

Актуальність теми. Досягнення рівності між жінками та чоловіками є невід'ємною частиною процесу встановлення справжньої демократії. Демократія неможлива без розуміння і відчуття особливостей статей. Вона не може ігнорувати характеристики ресурсів і потреб будь-якої зі статей – чоловіків чи жінок. Рівність, проголошена міжнародним співтовариством, є однією з нагальних цінностей людства.

Поняття «гендерний підхід до розвитку суспільства» набуло поширення з початку 1990-х років. Він відповідає потребам змін, що відбуваються в реальних соціально-сексуальних відносинах, і потребам, з якими сучасне суспільство моделює і проектує своє майбутнє.

Світове співтовариство відіграє важливу роль у соціально-сексуальній трансформації та регулюванні гендерних відносин, наповнених гендерним змістом усієї системи суспільних відносин. Це знайшло відображення в багатьох міжнародних документах, включаючи Цілі розвитку тисячоліття, прийняті на саміті тисячоліття (Нью-Йорк, вересень 2000 р.). Організація Об'єднаних Націй пов'язує становлення сучасної цивілізації, її прогрес із людською гідністю та свободою. Жінки та чоловіки повинні вимагати відповідних соціальних умов та законних прав як гарантій вільного та гідного життя.

Гарантія свободи, добробуту та гідності людей у всьому світі закладена як загальна ідея в основі принципу прав людини та розвитку. Цей принцип спрямований не тільки на одну, тобто чоловічу частину людства. Це загальний принцип, який втілює загальну ідею. Він не містить жодних обмежень для будь-якої статі. Більше того, рівність статей є основою всіх людських свобод.

Перелік загальних основних свобод починається із свободи від дискримінації за ознакою статі. До основних свобод належать також свобода від несправедливості та верховенства права, свобода від насильства тощо. Забезпечення свобод можливе за умов їх гарантування, насамперед державою і законом.

Розуміння рівності жінок і чоловіків, їх рівних прав і рівних можливостей є відправною точкою для гендерного підходу та гендерної оцінки соціальних явищ загалом. В Україні, як і в інших країнах, слово «гендер» поступово входить до політичного, правового та соціального лексикону.

Україна не може розвиватися окремо від світового розвитку та світової політичної та гендерної думки. Ставлення до людини як суб'єкта політики визначає необхідність політики створення суспільства гендерної рівності. Реалізація державної гендерної політики, як і сімейної, має стати пріоритетом у роботі органів державної влади та місцевого самоврядування. У центрі уваги будь-якої влади завжди повинні бути люди – жінки і чоловіки. Саме для них, їхніх сімей та дітей необхідно будувати суспільство гендерної рівності та соціальної справедливості.

Тема випускної кваліфікаційної роботи на тему «Реалізація гендерної політики на місцевому рівні» є актуальною, оскільки гендерна політика в системі державної служби та на місцевому рівні України має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є обґрунтування та розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Поставлена мета зумовила необхідність вирішення таких дослідницьких завдань:

- охарактеризувати сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні;
- здійснити гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування;
- розглянути передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад;

– сформулювати практичні рекомендації щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних аспектів реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Методи дослідження. Для вирішення визначених завдань, у процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Для аналізу сучасного стану та тенденцій розвитку гендерної політики на місцевому рівні, а також гендерного аналізу в діяльності органів місцевого самоврядування використовувались такі методи, як: аналітичний, описовий, структурного аналізу, виокремлення статистичних даних, порівняння. Емпіричний та системний методи було використано для оцінки впровадження політики гендерної рівності на рівні громад. Прогностичний метод, що передбачає узагальнення незалежних характеристик опрацьованих матеріалів для формулювання висновків, практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 47 сторінок, з них 33 сторінки основного тексту. Робота включає 5 таблиці, 4 рисунків. Список використаних джерел налічує 50 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

1.1. Сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні

Реалізація принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків є однією з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку, позитивних змін у суспільстві та його добробуті, реалізації прав людини та самореалізації, гарантією ефективного вирішення проблем. існуючі проблеми та європейська інтеграція та впровадження. міжнародні зобов'язання за основними міжнародними договорами з прав людини. Жінки відіграють все більш важливу роль у національній та світовій економіці. За останні десятиліття їхня участь у багатьох соціальних сферах значно зросла [10, с. 114].

Незважаючи на важливість вирішення цих питань, слід визнати, що нормативно-правова база, система інститутів, механізми державного управління формування гендерної політики на сучасному етапі державотворення в Україні вивчені недостатньо [5, с. 191].

Водночас ігнорування гендерних проблем у стратегії розбудови державності може спричинити серйозні негативні наслідки [4, с. 55].

Для досягнення найбільшої ефективності місцевих соціальних та гендерних програм важливим кроком є чітке визначення та розуміння понять і змісту понять «гендерна рівність», «гендерна інтеграція», «гендерна дискримінація», «гендерний аналіз програм» і інші [3].

Концепція гендерної рівності передбачає рівні права та рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участь у національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівної винагороди за участь [3].

Гендерна рівність полягає у сприянні рівним умовам і можливостям для жінок і чоловіків для доступу до програм і ресурсів; у пропаганді нетерпимості до гендерної дискримінації в суспільстві [22, с. 218].

Термін «інтеграція гендерної проблематики» відноситься до оцінки впливу на жінок і чоловіків будь-яких запланованих заходів, включаючи законодавство, політику чи програми в усіх сферах на всіх рівнях. Це стратегія, в якій інтереси та досвід як жінок, так і чоловіків є невід’ємним виміром розробки, впровадження, моніторингу та оцінки політики та програм у всіх політичних, економічних та соціальних сферах, щоб жінки та чоловіки однаково отримували від цих переваг політики та програми. Це визначення запропонувала Економічна і соціальна рада ООН (ECOSOC) [23, с. 55].

Визначаючи стратегії інтеграції гендерної проблематики, важливо сформулювати, як для себе, так і для інших, чому це слід впроваджувати у всіх підходах, політиках і практиках [23, с. 56].

На рис. 1.1 показано сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні.

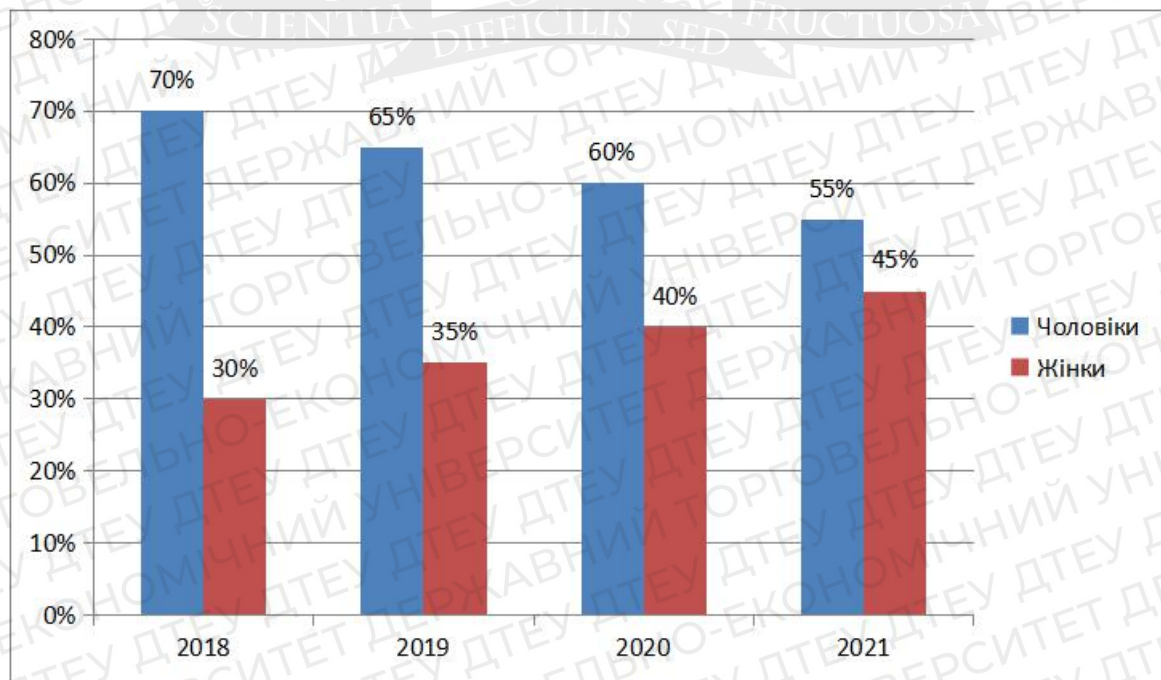


Рис. 1.1 Сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні [13]

З діаграми можна зробити висновок, що з кожним роком гендерна політика реалізується все більше і більше.

Далі на рис. 1.2 розглянемо сучасний стан розвитку гендерної політики на місцевому рівні, на прикладі України та країн ЄС.

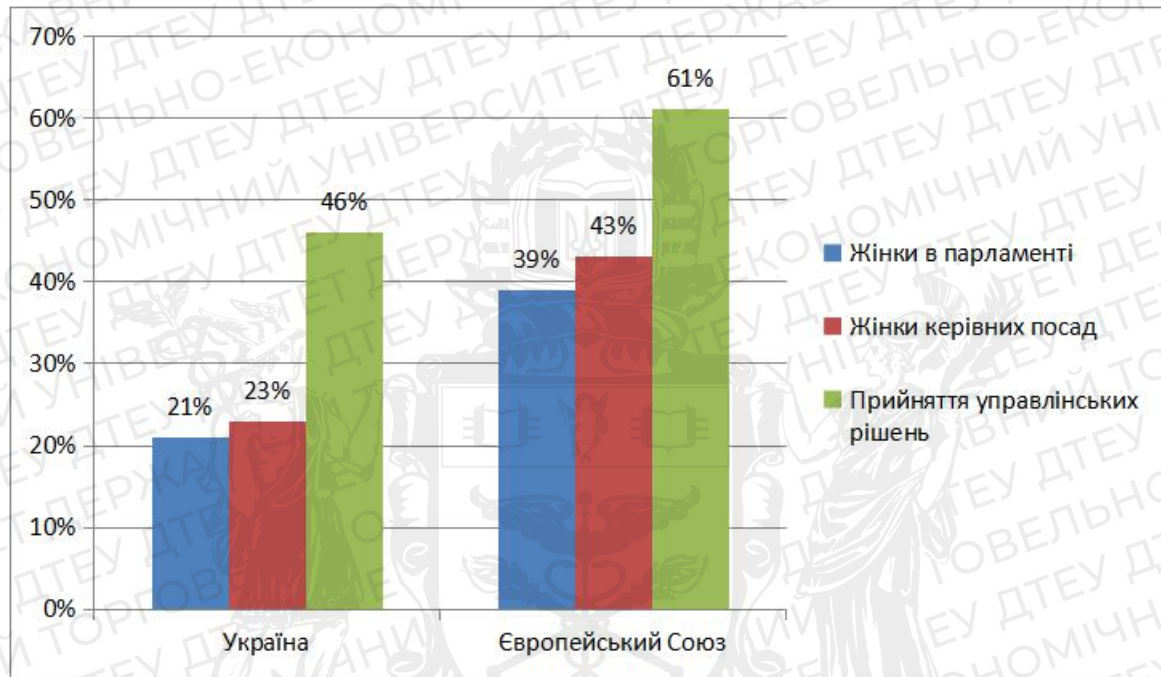


Рис. 1.2 Сучасний стан розвитку гендерної політики на місцевому рівні, на прикладі України та країн ЄС [15]

Як можемо бачити з рис. 1.2 Україна відстає від ЄС щодо розвитку гендерної політики на місцевому рівні, всі показники нашої країні менші за європейські.

У період реформи децентралізації в Україні, передача повноважень та фінансових ресурсів від органів державної влади до органів місцевого самоврядування, нові завдання та інструменти розвитку місцевої громади, нові підходи в контексті сприяння гендерній рівності, представництва жінок у місцевих радах, їхня участь у формування та прийняття управлінських рішень. Новий Виборчий кодекс України [6], який набрав чинності з 1 січня 2020 року, запровадив жорсткі гендерні вимоги до виборчих списків кандидатів у депутати місцевих рад. Тому важливо проаналізувати функціонування нової виборчої

системи в контексті гендерної рівності та її результати для визначення причин негативної динаміки гендерної квоти [26, с. 209].

Вперше норму про гендерну квоту Верховна Рада України включила до виборчого законодавства у 2015 році, прийнявши Закон України «Про місцеві вибори» [33]. Статтею 4 цього Закону визначено, що представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків від загальної кількості кандидатів у виборчий список. Усі місцеві організації партій – суб'єктів виборчого процесу мають рівні права та можливості брати участь у відповідному виборчому процесі в порядку та межах, встановлених цим Законом (Закон України «Про місцеві вибори») [33]. Цей Закон не вимагав місця у списку та не передбачав санкцій за недотримання гендерної квоти [33].

Тож розглянемо кількості кандидаток у депутати місцевих рад на виборах 25 жовтня 2020 року у партійних виборчих списках (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Кількості кандидаток у депутати місцевих рад на виборах 25 жовтня 2020 року у партійних виборчих списках

№	Назва партії	% жінок
1	Радикальна партія Олега Ляшка	46,3%
2	ВО «Батьківщина»	46,2%
3	Наш край	46,2%
4	Слуга Народу	45,4%
5	Голос	45,4%
6	За майбутнє	45,3%
7	Європейська Солідарність	45%
8	Опозиційна платформа «За життя»	44,7%
9	Пропозиція	44,7%
10	Перемога Пальчевського	44,7%
11	Удар Віталія Кличка	44,3%

Продовження таблиці 1.1

№	Назва партії	% жінок
12	Сила і честь	42,7%
13	ВО «Свобода»	42,5%
14	Партія Шарія	42,3%

Джерело : узагальнено автором на основі [32]

Метою гендерного моніторингу є комплексний гендерний аналіз виборчого процесу з метою виявлення можливостей та перешкод для участі жінок у виборах та їх виборів до органів місцевого самоврядування [32].

За результатами місцевих виборів 2020 року порівняно з попередніми місцевими виборами представництво жінок у новообраних радах зросло з 20% до майже 31% у міських радах, а в обласних – з 15% до 28% [32].

Проте статистика Центральної виборчої комісії (далі - ЦВК) свідчить, що, незважаючи на збільшення представництва у великих громадах, загальне представництво жінок у місцевих радах в Україні скоротилося на 12,6%. За результатами виборів 2015 року до місцевих рад було обрано 49,5% жінок, у 2020 році – лише 36,9% [32].

Погіршення загальної статистики пов'язане з різким зниженням представництва жінок на рівні селищних та сільських рад – з 46,1% та 55,7% у 2015 році до 37,9% та 41,3% у 2020 році. До реформи децентралізації у 2015 р. жінки займали 31,4% сільських і селищних голів. Наразі лише 16,6% голів територіальних громад, які мають широкі повноваження щодо управління фінансовими ресурсами, становлять жінки [32].

Так, за результатами виборів 25 жовтня 2020 року до обласних рад було обрано 1660 депутатів, з них 1195 чоловіків і 465 жінок. З них 105 чоловіків (8,8% обраних) і 60 жінок (13%) подали у відставку. В результаті замін рівень представництва жінок в обласних радах знизився з 28% до 26,5% [32].

До міських рад великих міст обрано 1244 депутати, у тому числі 860 чоловіків та 384 жінки, у тому числі 24 міськради міст – обласних центрів, Києва, Краматорська та Бахмута. З них 89 чоловіків (10,3% обраних) і 44 жінки (11,5%)

подали у відставку. Внаслідок змін рівень представництва жінок у міських радах цих міст знизився з 30,9% до 29,8% [32].

Виходячи з вище викладеного ми можемо стверджувати, що сутність гендерної політики на місцевому рівні, на нашу думку, полягає в послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності в органах державної влади, що передбачає [29, с. 60]:

- гарантування прав і свобод жінок і чоловіків та рівних можливостей у здійсненні цих прав і свобод;
- створення рівних умов для самореалізації, розвитку лідерських якостей та набуття соціального статусу відповідно до потреб, інтересів та здібностей жінок і чоловіків;
- визнання того, що при розробці програм і проектів слід враховувати специфічні інтереси жінок і чоловіків; - справедливе ставлення до жінок і чоловіків та оцінка результатів їх діяльності;
- забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків зробити внесок у політичний, соціальний, економічний та культурний розвиток; - гарантування прав чоловіків і жінок на доступ до економічних і соціальних ресурсів;
- сприяння розвитку партнерських відносин між жінками і чоловіками на основі принципів демократії;
- створення передумов для формування гендерно збалансованого державного апарату, особливо його керівництва.

Таким чином, на нашу думку гендерна політика в державному управлінні є складовою державної гендерної політики, спрямованої на сприяння гендерній рівності в органах державної влади через гендерний паритет в органах влади та досягнення гендерно збалансованої участі в прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях. Як видно зі статистики викладеної вище, показники гендерної політики Україні значно менші, ніж європейські, та й загалом, жінок у складі структури кандидаток у депутати місцевих рад значно менший, тож актуальним буде формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

1.2. Гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування

У більшості країн світу за останні десятиліття стало популярним передання значних повноважень населеним пунктам та організація публічної влади через механізм децентралізації. Основні причини популярності реформ децентралізації включають економічну, політичну, необхідність поліпшення якості державних послуг, консолідацію суспільства, вирішення етнічних питань тощо [2, с. 11].

В Україні відбувається децентралізація – передача повноважень та фінансів від органів державної влади до органів місцевого самоврядування, максимально наближених до людей. Рада Європи пропагує належне врядування як модель державного управління, принципи якої забезпечать краще та краще життя громади [2, с. 11].

Розглянемо поняття децентралізації з акцентом на гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування (табл. 1.2)

Таблиця 1.2

Поняття децентралізації з акцентом на гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування

№	Науковець	Визначення
1	Голинська О. В.[9]	Децентралізація - передача повноважень та фінансів від державної влади якнайближче до людей - органам місцевого самоврядування.
2	Грабовська І. В. [12]	Децентралізація - процес перерозподілу або диспергування функцій, повноважень, людей або речей від центрального управління (між жінками та чоловіками).
3	Артеменко Л. М.[2]	Децентралізація органів місцевого самоврядування – це діяльність самостійного місцевого самоврядування в результаті передачі їм державних повноважень. Це процес розширення та посилення прав і повноважень адміністративно-територіальних одиниць або нижчестоящих органів і організацій.

Продовження таблиці 1.2

№	Науковець	Визначення
4	Карпачова Н. І. [22]	Зазначає самостійність у підходах до управління з урахуванням багатоманітності місцевих особливостей при збереженні єдності в основному, в суттєвому.
5	Марценюк Т. [27]	Трактує децентралізацію як передачу частини функцій державного управління центральними органами виконавчої влади місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування, розширення повноважень нижчих органів за рахунок вищих рівнів, тобто від чоловіків до жінок.
6	Скорик М. М.[50]	Визначає децентралізацію як процес передачі деяких функцій і повноважень від вищих рівнів управління до нижчих (від чоловіків до жінок); в широкому розумінні - послаблення або скасування централізації.

Джерело : узагальнено автором на основі [9; 12; 2; 22; 27; 50]

Добре врядування (належна управління) – це нова концепція та модель державного управління. У центрі уваги належного врядування є здійснення повноважень органів державної влади та місцевого самоврядування в активній співпраці з громадськістю та всіма зацікавленими сторонами з метою робити добро для громади та у співпраці з громадою. У широкому сенсі цей термін означає демократичне, відповідальне, ефективне, прозоре та підзвітне управління на місцевому та регіональному рівнях [31, с. 63].

Тобто управління можуть і повинні здійснювати не лише посадові особи державного управління (виконавча влада та місцеве самоврядування), а й ширше коло суб'єктів: бізнес-асоціації, профспілки, громадські організації, групи активістів, які мають більшу чи меншу вплив на реалізацію прийняття рішень [24, с. 320].

Як зазначалося, належне врядування на місцевому рівні є принципово важливим, оскільки органи місцевого самоврядування є найближчим до людей рівнем влади та надають їм основні послуги. На цьому рівні люди – жінки та чоловіки, дівчата та хлопчики – можуть найбільш ефективно сприяти, виявляти свою причетність до громадської діяльності через власні ініціативи. Але вони

повинні відчувати, що їх почують, що їхні пропозиції щодо вирішення проблем цікавлять чиновників, які сприймають їх з повагою та наміром втілити в життя пропозиції, зроблені на рівні громади [24, с. 321].

Нова модель державного управління як належне врядування не може бути реалізована без гендерної перспективи. Гендер є частиною належного управління. Гендерний підхід означає, що принцип рівних прав і рівних можливостей для жінок і чоловіків має враховуватися у всіх рішеннях, на кожному етапі процесу розвитку громади та за участю всіх зацікавлених сторін: жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків. Кожне рішення має розглядатися з точки зору гендерної точки зору, щоб отримати рівні результати для жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків у певній громаді [13].

Кожен проект чи програма необхідно оцінити з точки зору їх впливу на становище жінок і чоловіків. Необхідно також визначити можливості для рівності або засоби заохочення гендерної рівності [13].

Гендерний підхід є особливо важливим на місцевому рівні, оскільки місцева політика впливає на повсякденне життя чоловіків і жінок [13].

Саме гендерно-чутлива політика може змінити якість життя жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків у довгостроковій перспективі. Адже рішення, прийняті на місцевому рівні, впливають на всі сфери життя людини: освіту, охорону здоров'я, соціальне обслуговування, економічний розвиток [13].

Сьогодні, у 21 столітті, жінки мають права, зокрема право брати участь у політичному житті, яке включає право голосу та право бути обраним депутатом [13].

Реформа децентралізації поставила перед місцевими органами влади завдання створити умови для рівних можливостей для всіх. І це не випадково, адже будь-яка нерівність не лише спричиняє політичні, економічні, фінансові, соціальні та людські витрати, а й негативно впливає на розвиток територіальної громади. Тому соціально-економічний розвиток об'єднаних територіальних громад неможливо уявити без застосування гендерного підходу. Адже громада – це насамперед жінки та чоловіки, які мають різні потреби, залежно від віку, стану здоров'я та

інших факторів. Усе це формує їхні потреби в інфраструктурі, працевлаштуванні, освіті, культурі, охороні здоров'я тощо. При цьому необхідно враховувати особливі потреби вразливих груп громадян, які мають високі ризики стресу та піддаються значно вищому ризику бідності, що посилює соціальне розшарування суспільства. Для зниження таких ризиків органи місцевого самоврядування мають застосовувати у своїй діяльності гендерний підхід, зокрема впроваджувати різноманітні методи та інструменти, що сприяють ефективному залученню жінок та чоловіків до прийняття управлінських рішень на місцевому рівні [9, с. 16].

Розуміння гендерних відмінностей та нерівності є частиною аналізу місцевого економічного розвитку. У такому аналізі «жінки» та «чоловіки» розглядаються не як єдине ціле, а намагаються зрозуміти соціальні змінні: ситуацію з молодими чоловіками, старшими жінками, молодими дівчатами з обмеженими можливостями, літніми чоловіками, які належать до національної меншини тощо. Розуміння цих аспектів допомагає побудувати більш чітку та точну картину економічних змінних і перспектив [8, с. 40].

Гендерний аналіз - це процес оцінки різного впливу існуючих чи таких, що розробляються, програм, проектів, законодавчих або нормативно-розпорядчих актів на жінок і чоловіків різного віку у різних сферах життя громади або суспільства в цілому [8, с. 41].

Тож гендерний аналіз повинен від початку і до кінця супроводжувати повний цикл процесів розробки та реалізації програм проектів, заходів тощо, оскільки він є інструментом для розуміння соціальних процесів і пошуку адекватних практичних відповідей [7].

Для формулювання об'єктивних порівнянь та висновків необхідно включати соціально-економічні дані і про чоловіків, і жінок. Соціально-економічні дані, подані в розрізі статей, можуть свідчити про низку проблем, які більшою або меншою мірою притаманні певній гендерній групі. Наприклад, проблеми жінок та проблеми чоловіків, рис. 1.3.

Проблеми жінок	
	1) Обмежений доступ жінок до влади і власності;
	2) Рівень жіночого представництва на найвищих державних посадах залишається низьким. Лише 12% жінок у Верховній Раді України;
	3) Жіноча заробітна плата є меншою від чоловічої на чверть;
	4) В економічній сфері велика власність перебуває в руках чоловіків. Жінки володіють лише 22% бізнесу і керують 6% великого бізнесу в Україні. Відтак, їм важче отримати кредит, оскільки вони мають менше ресурсів, які вони можуть дати у заставу;
	5) Жінка працює на 4-6 годин більше, ніж чоловік: праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна;
	6) Жінки найбільше потерпають від всіх видів насильства, серед яких домашнє насильство, сексуальні домагання та сексуальна експлуатація тощо.
Проблеми чоловіків	
	1) В Україні середня тривалість життя чоловіків на 10 років менша від тривалості життя жінок, у 4 рази більша порівняно з жінками смертність чоловіків працездатного віку (28-45 років);
	2) Суїцид панує переважно серед чоловіків (80%);
	3) Туберкульоз (70%) – переважно чоловіча хвороба;
	4) Збільшення чисельності чоловіків, залежних від тютюну, алкоголю, наркотиків, азартних ігор;
	5) Тюрми переповнені чоловіками (понад 90% всіх ув'язнених), що породжує низку проблем, серед чоловіків найбільше випадків насильницької поведінки;
	6) Проблема маргіналізації чоловіків внаслідок припинення їх професійної діяльності через обставини, що від них не залежать;
	7) Право батька опікуватися дитиною на практиці часто порушується тощо.

Рис. 1.3 Соціально – економічні дані та проблеми чоловіків та жінок [7]

Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, такі як: аналіз доступності послуг для жінок та чоловіків, гендерно-чутливе стратегічне планування, гендерне бюджетування, які потребують використання даних розмежованих за ознакою статі. Це дає можливість враховувати відмінність у потребах жінок та чоловіків та краще їх задовольняти за допомогою реалізації місцевих програм [11, с. 12].

Під гендерним бюджетом не мається на увазі окремий специфічний бюджет, – це означає планування чи переструктурування доходів та витрат таким чином, щоб потреби населення, як жінок, так і чоловіків, були відповідно представлені в його статтях. Означена технологія передбачає включення гендерного компонента в бюджет з метою підвищення його ефективності [11, с. 13].

Тож під час застосування гендерного бюджетування ми маємо усвідомлювати, що бюджети не є гендерно нейтральні. Тобто велика ймовірність дисбалансу видатків на користь або чоловіків, або жінок. Так, наприклад, в обласній програмі Херсонської області «Репродуктивне здоров'я нації» переважна кількість заходів і послуг спрямовані на жінок та дітей. Попри те, що у тексті програми зроблено акцент на «збереженні репродуктивного здоров'я населення», фінансування заходів, спрямованих на покращення репродуктивного здоров'я чоловіків, не передбачено. Тому ситуація, коли ресурси спрямовані виключно на якусь одну стать, призводить до нерівності, негативно позначається на якості життя населення [9, с. 16].

Наприклад: аналіз програми соціально-економічного та культурного розвитку м. Городка Хмельницької області (Розділ III Фізкультура і спорт) засвідчив, що 56% від загальної суми видатків на розділ – це видатки на проведення заходів, в яких беруть участь виключно чоловіки. У свою чергу, 44% – сума, розрахована для проведення змішаних заходів, таких як «Тато, мама і я – спортивна сім'я», «Веселі старти», «Олімпійський день бігу» тощо. Заходи та відповідне фінансування, спрямовані на врахування потреб та інтересів жінок і дівчат, взагалі відсутні [9, с. 21].

Таким чином, з усього вищесказаного можна зробити наступні висновки: розуміння гендерних відмінностей та нерівності є частиною аналізу місцевого економічного розвитку. При проведенні такого аналізу «жінки» та «чоловіки» розглядаються не як одне ціле, а намагаються зрозуміти соціальні змінні: ситуацію з молодими чоловіками, літніми жінками, молодими дівчатами з інвалідністю, літніми чоловіками, які належать до національної меншини тощо. на. Розуміння цих аспектів допомагає побудувати більш чітку та точну картину економічних змінних і перспектив.

Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, як зазначено вище: аналіз доступності послуг, гендерно-чутливе стратегічне планування, гендерне бюджетування. Крім того, питання гендерної рівності є самоціллю, враховуючи її міжнародні зобов'язання щодо забезпечення прав жінок і дівчат. В інтересах громади має бути, щоб чоловіки та жінки були рівноправними партнерами у будь-якій ініціативі економічного розвитку.

РОЗДІЛ 2.

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

2.1. Передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад

Сьогодні в Україні очевидні чинники забезпечення переваг, які мають чоловіки при вході до владних структур, а саме: традиційно закріплене домінування чоловіків у провідних владних структурах; економічні основи - власність і управління економікою в руках людей; обмеженість гендерного світогляду у чоловічого населення країни; обмеженість політичних та гендерних поглядів керівництва багатьох жіночих організацій; традиційні погляди значної частини людського потенціалу України на приватну жінку та публічну людину [12].

Перш ніж перейти до передумов та механізмів впровадження політики гендерної рівності на рівні громад розглянемо департамент гендерної рівності Департаменту соціальної політики Київської міської державної адміністрації (далі - КМДА), який створено за ініціативою заступника голови КМДА Марини Хонди у липні 2020 року [25], оскільки наше дослідження проводилось на матеріалах КМДА.

Основним напрямом діяльності відділу є реалізація державної політики у місті Києві щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі [25].

До складу управління входять[25]:

- відділ забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- відділ взаємодії з громадськими об'єднаннями у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації.

Розглянемо основні функції управління з питань гендерної рівності КМДА, табл. 2.1.

Основні функції управління з питань гендерної рівності КМДА

Основні функції управління з питань гендерної рівності	
1.	Аналізує стан і тенденції соціального розвитку міста Києва у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії гендерному насильству, розробляє заходи щодо усунення недоліків.
2.	Аналізує стан забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері (у м. Києві) виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), у тому числі шляхом замовлення статистичних та аналітичних матеріалів для виявлення відмінностей у різних групах населення. жінок і чоловіків, а також існуючі проблеми та потреби («гендерні портрети»).
3.	Організовує виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської платформи дій, Цілей сталого розвитку ООН, Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» та відповідної безпеки ООН Резолюції Ради, інші міжнародно-правові документи у сфері гендерної рівності, Стратегія гендерної рівності Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ.
4.	Організовує навчальні заходи для працівників виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), установ та організацій щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
5.	Надає консультативну допомогу громадським об'єднанням у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі при розробці проектів з використанням міського бюджету та їх реалізації; проводить конкурси проектів на виконання програм та управлінських завдань, ініціює створення робочих та експертних груп.
6.	Вживає заходів щодо вдосконалення форм та принципів соціального партнерства виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) з громадськими об'єднаннями у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації м. Києва.
7.	Співпрацює з НУО та міжнародними неурядовими організаціями для забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, а також для запобігання та боротьби з гендерною дискримінацією.
8.	Організовує просвітницькі заходи, тренінги, семінари, просвітницько-інформаційно-комунікаційні заходи з питань гендерної рівності, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі.

Основні функції управління з питань гендерної рівності	
9.	Організовує дослідження з гендерної проблематики та у сфері запобігання та протидії дискримінації в Києві.

Джерело : складено автором на основі [25]

Розглянемо нормативно правову базу впровадження політики гендерної рівності на рівні громад:

– Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [34].

– Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: закон України від 06 вересня 2021 року № 5207-VI [35].

– Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 року № 634-р [36].

– Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок: постанова Верховної Ради України від 5 березня 1999 року № 475-XIV[37].

– Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (CEDAW)[20].

– Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156: закон України про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 156 від 22 жовтня 1999 року № 1196-XIV [21].

– Стратегія гендерної рівності Ради Європи [29].

– Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 [11].

- Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: постанова Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 108 [39].
- Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: постанова Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року № 390 [40].
- Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: указ Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005 [41].
- Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86 [42].
- Про проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 року № 504 [43];
- Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи: наказ Мін'юсту від 12 травня 2006 року № 42/5 [16].
- Про затвердження Типового переліку бюджетних програм і результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі «Соціальний захист та соціальне забезпечення»: наказ міністерства соціальної політики України від 14 травня 2018 року № 688 [44].
- Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930 [17].
- Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 року № 695 [45].
- Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 року № 1517-р [46].
- Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації: наказ міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 31 березня 2016 року № 79 [47].

Гендерна рівність є ідеологічною складовою державної політики та державного управління, що має чотири виміри, що є основою розвитку державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Першим виміром гендерної рівності є права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав і свобод жінок і чоловіків. Другим виміром гендерної рівності є права людини як права жінок. Третій вимір – рівність свобод, прав та обов'язків. По-четверте, рівні можливості є ключовим елементом гендерної рівності [27, с. 12].

У нашому суспільстві загалом і в системі державної служби зокрема говорити про гендерну рівність і рівність жінок і чоловіків ще рано. Швидше, можна говорити про гендерний розрив – розрив у будь-якій сфері між жінками та чоловіками (у тому числі в державному управлінні) щодо їхньої участі, можливостей тощо [30].

Крім того, в Україні залишаються поширеними гендерна сліпота та гендерні стереотипи, які є перешкодою для побудови гендерно збалансованого суспільства [30].

Сучасні реалії українського суспільства з огляду на політику рівних прав і можливостей жінок і чоловіків вимагають нової парадигми державної влади, яка має забезпечити оптимальне використання людських ресурсів, у тому числі його жіночої складової, тобто гендерний паритет у державному управлінні, визначений як «принцип рівного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах та органах місцевого самоврядування». Настав час сформувати гендерно збалансовану систему кадрів, особливо керівництва, в усіх органах державної влади, що стимулює формування та впровадження ефективна гендерна політика [30].

Таким чином, виникає потреба у формуванні та реалізації ефективної гендерної політики в системі громад України, враховуючи важливість цієї політики як чинника демократизації державної служби [30].

Основною метою реалізації політики гендерної рівності на рівні громади є формування у громаді гендерної культури, пропаганда принципу рівних прав,

свобод і можливостей жінок і чоловіків, інтеграція гендерної проблематики в усі сфери життя місцевої громади [30].

Основними напрямками реалізації політики гендерної рівності на рівні громади є [48]:

- формування цінності гендерної рівності в громаді;
- розробка нормативно-правової бази діяльності громад, що сприяє гендерній рівності;
- сприяння гендерній рівності в громаді.

Сучасне українське суспільство на сучасному етапі змінюється як у системі політичних трансформацій, нових технологій, способів організації економіки, так і щодо усталених уявлень про роль жінки та чоловіка.

Юридична рівність не завжди визначає фактичну рівність. Тому постає актуальне завдання інтеграції гендерного підходу в державну політику на місцевому рівні. Метою такої політики є запобігання дискримінації за ознакою статі в економічній, політичній, освітній, культурній чи будь-якій іншій сфері суспільного життя [48].

Таким чином, на нашу думку, реалізація політики гендерної рівності на всіх рівнях – загальнодержавному, регіональному та місцевому – може стати додатковим чинником економічного розвитку регіонів. І це також зробить державну політику більш орієнтованою на людину, що піде на користь усім. Ми дослідили, що КМДА, проводить активну політику щодо гендерної рівності на місцевому рівні, на сучасному етапі розвитку нашої країни, це питання дуже актуальне, тому у пункті 2.2 ми розглянемо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

2.2. Удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні

Сьогодні гендерна політика може і має бути одним із вирішальних чинників розбудови громадянського суспільства, досягнення консенсусу між гілками влади,

успішного впровадження демократичних реформ як необхідної умови входження України як повноцінного партнера у світове співтовариство [48].

Досягнення гендерної рівності в Україні неможливе без відповідного закріплення положень чинного законодавства. Демократизація України, формування правової держави, розвиток громадянського суспільства, перспективи європейської інтеграції зумовлюють необхідність формування дієвого організаційного механізму забезпечення реалізації гендерної політики, тобто ефективної політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [49].

Слід підкреслити, що у ст. 3 Конституції України [19] зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людьми за свою діяльність. Заохочення та захист прав і свобод людини є основним обов'язком держави. Таким чином, Основний Закон України визначає всі права і свободи людини і громадянина та спрямований на рівне ставлення до обох статей без будь-якої дискримінації та обмежень та є гарантом соціальної безпеки та справедливого ставлення до всіх громадян. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина є невідчужуваними і непорушними, що, у свою чергу, свідчить про те, що всі люди вільні та рівні у своїй гідності та правах [50, с. 99].

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [34] спрямований на досягнення паритету жінок і чоловіків у всіх без винятків і привілеїв сферах суспільства шляхом законодавчого забезпечення рівних прав і можливостей, викорінення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів. усунути дисбаланс між можливостями обох статей здійснювати рівні права, надані їм Конституцією та законами України. Норми цього закону є основоположними для забезпечення вільного і рівного доступу до широкого кола соціальних потреб як жінок, так і чоловіків, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків не тільки в соціальній, економічній чи культурній сферах, а й у громадських сферах. адміністрація [17, с. 42].

Необхідність удосконалення організаційного механізму забезпечення гендерної політики на місцевому рівні, що передбачає реалізацію комплексу етапів: *концептуального проектування; законодавче забезпечення; формування відповідальних державних інституцій; розробка, впровадження та вдосконалення*. І хоча такі етапи характерні для організації гендерної політики в кожній країні, їх ефективність і функціонування залежать від механізмів управління такими процесами державою [50, с. 107].

Механізми реалізації державної гендерної політики як засобу вирішення суперечностей у суспільстві шляхом послідовного здійснення дій, використання ефективних методів управління, підсистем, важелів, інструментів, факторів, інтересів, ресурсів (матеріальні, фінансові, організаційні, інформаційні ресурси управління), забезпечують гладка цілісна система взаємопов'язаних існуючих державних інституцій, компетенції та діяльність яких зосереджені на реалізації гендерних стратегій та формування сучасної гендерної демократії на практиці. Основними механізмами, що забезпечують реалізацію державної гендерної політики, є: організаційні, економічні, правові, кадрові, інфраструктурні, політичні [28, с. 235].

Організаційний механізм передбачає діяльність сукупності інститутів, результати якої впливають на об'єкти гендерної політики та суспільства в цілому. Такими установами є органи державної виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, громадські організації. Проте всі вони мають, перш за все, впорядкувати процес реалізації державної гендерної політики як на центральному (державному), так і на місцевому рівнях [28, с. 235].

Зі свого боку, слід зазначити, що механізми участі в державному управлінні складаються із сукупності визначальних засад держави та громадянського суспільства, розвитку громадських ініціатив, рівня культурних традицій, суспільної зацікавленості в участі в державних інституціях та більше [31, с. 22].

Зазначимо, що всі ці механізми є важливими, а саме комплексний організаційний механізм гендерної політики є особливо актуальним у сучасному інформаційному просторі та має відповідати таким вимогам: забезпечити

ефективне децентралізоване планування, впровадження та контроль з метою всебічного залучення неурядових організацій та громадськості до участі у інформаційному просторі, процес реалізації гендерної політики; включати необхідні людські, фінансові та інші ресурси; мати певний вплив на вироблення центральними органами влади не лише гендерної політики, а й політики у всіх сферах [18].

Тобто ми пропонуємо розглядати організаційний механізм як спосіб забезпечення формування та реалізації державної гендерної політики, що передбачає розробку, просування, впровадження, виконання, контроль, оцінку та мобілізацію підтримки такої політики. Тому функціонування організаційного механізму має забезпечуватися відповідним законодавством та його виконанням, а також відповідними дослідженнями, розробкою спеціальних програм, інноваційних проєктів, планів заходів тощо [18].

Функціонування організаційного механізму забезпечення гендерної політики має базуватися на діяльності сукупності інституцій як державних, так і недержавних, до складу яких мають входити: комітети, комісії законодавчої та виконавчої влади; міністерства, відомства, комітети; відділи, управління, відділи в структурі органів виконавчої влади; незалежні від органів державної влади структури, які мають незалежний статус; судові органи; міжнародні організації; неурядові організації; науково-дослідні установи; ЗМІ; фонди, спонсорство, благодійність; координаційні ради, міжвідомчі комісії тощо [18].

У даному випадку йдеться не лише про самостійну діяльність таких інституцій, а й про взаємодію між ними, яка не обмежується відносинами підпорядкування, а означає ефективну співпрацю. На відміну від звичайного процесу управління, що чітко визначає вертикальні відносини між відповідними суб'єктами, у забезпеченні функціонування організаційного механізму повинні залучатися організації, установи, які хоча й працюють в одному напрямку, але не підпорядковуються один одному [14].

Особливої уваги заслуговує той факт, що важливою частиною організаційного механізму мають бути неурядові та міжнародні організації,

науково-дослідні установи, ЗМІ. Тому виникає потреба у координації та координації їх діяльності, що зумовлює необхідність формування єдиної державної політики гендерної рівності, яка б забезпечувала ефективне функціонування комплексного організаційного механізму забезпечення гендерної політики на місцевому рівні [14].

Аналіз методів та засобів функціонування гендерної політики, її запровадження в країнах світу дає можливість визначити, що до організаційного механізму забезпечення гендерної політики мають входити, рис. 2.2.

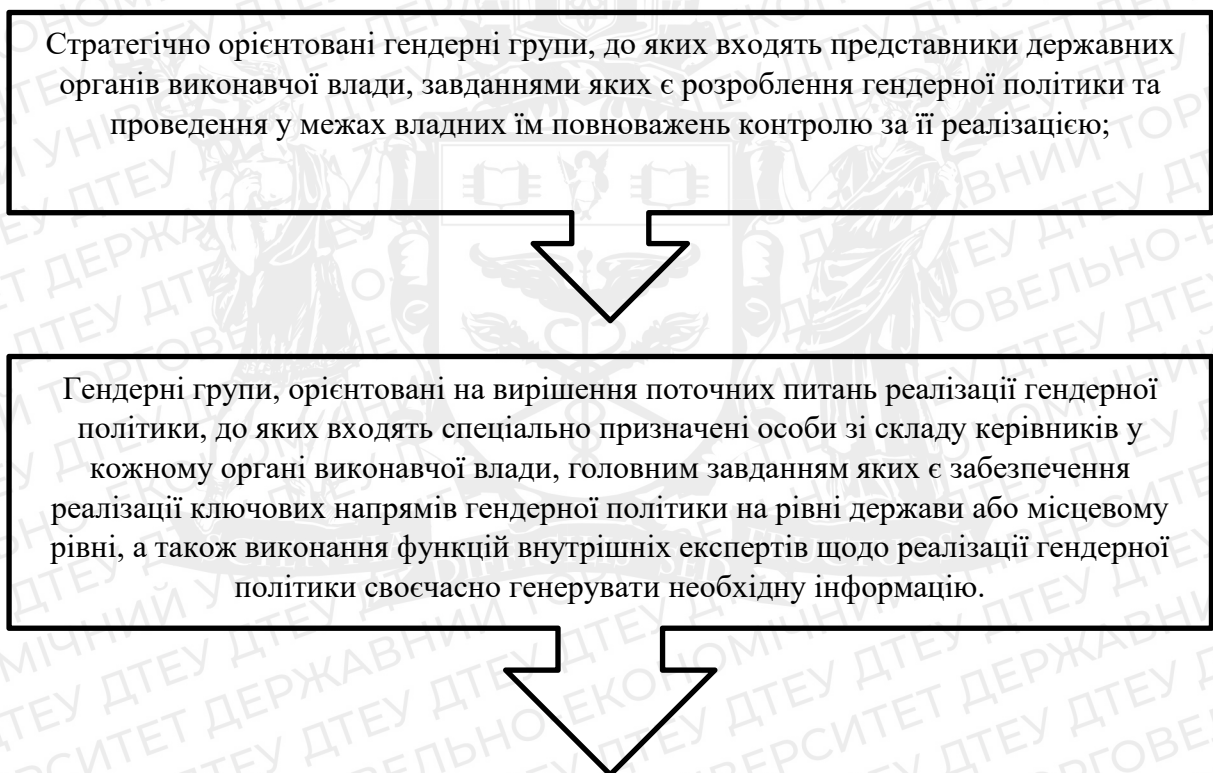


Рис. 2.2 Аналіз методів та засобів функціонування гендерної політики [23, с. 52]

Крім гендерних груп, організаційний механізм гендерної політики, на нашу думку, має включати такі складові: аналіз поточної ситуації та прогнозування перспектив гендерної політики (процес, який сприяє глибшому розумінню відмінностей у впливі жінок і чоловіків). про політику розвитку та якісні, що охоплюють збір, аналіз та використання детальних даних для кожної статі); інформаційно-аналітичне забезпечення (повинен надавати всю необхідну інформацію, необхідну для функціонування організаційного механізму гендерної

політики. Основними функціями є збір, синтез та поширення інформації відповідно до цілей, форм механізму гендерної політики); Неперервна гендерна освіта (орієнтована на зміну усталених гендерних стереотипів, формування нової гендерної свідомості та ідеології рівності. Ідеологія рівності, як сукупність ідей, норм, концепцій, поглядів і переконань, застосованих до наукових знань і практичних ідей, дозволить впливати на формування та розвиток правової, соціально-економічної дійсності, практичної діяльності учасників процесу прийняття стратегічних рішень на політичному рівні) [12].

Цей механізм передбачає вирішення комплексу завдань, табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Завдання організаційного механізму гендерної політики на місцевому рівні

№	Завдання	Характеристика
1.	Визначення особливостей гендерної свідомості, яка формується в трьох таких системах:	Політична система держави; система державного управління; у суспільстві в цілому. Для досягнення цієї мети необхідно залучати різноманітні науково-дослідні організації, науково-освітні сектори, які вивчають актуальні гендерні проблеми.
2.	Аналіз сучасного досвіду формування та реалізації як національної гендерної політики, так і зарубіжних країн з перспективою впровадження позитивного досвіду у вітчизняні реалії.	Для проведення такого аналізу доцільно залучити відповідні науково-дослідні організації та науково-дослідні установи, а також громадські організації (як вітчизняні, так і закордонні), які мають досвід у цій сфері.

Продовження таблиці 2.2

3.	Формування з урахуванням особливостей сучасної гендерної свідомості та результатів аналізу змісту та напрямів удосконалення державної гендерної політики, яка має базуватися на засадах гендерної рівності.	Ключова роль у цьому випадку належить стратегічно орієнтованим гендерним групам із одночасним залученням до реалізації механізму забезпечення гендерної політики відповідних громадських та наукових організацій.
4.	Своєчасне та ефективне забезпечення необхідними ресурсами:	Фінансовими, матеріальними, інтелектуальними, інформаційними тощо, які слід використовувати на рівні стратегічно орієнтованих гендерних груп. У цьому випадку ресурсне забезпечення має передбачати необхідну законодавчу базу для реалізації гендерної політики на місцевому рівні.
5.	Ефективність реалізації гендерної політики	Важливу роль тут відіграють тактичні гендерні групи та активні дії громадських організацій.
6.	Проведення аналізу результатів реалізації гендерної політики за відповідний період.	Тобто отримані результати, крім іншого, мають суттєво вплинути на гендерну свідомість та сформувати новий досвід її функціонування. Отримані результати є предметом аналізу всіх суб'єктів, які беруть участь у формуванні та реалізації механізму забезпечення гендерної політики: стратегічних та тактичних гендерних груп, наукових та громадських організацій.

Джерело : розроблено автором.

Отже, одним із напрямків реформування системи державного управління в Україні має стати цілеспрямоване вдосконалення організаційного механізму забезпечення гендерної рівності, покликаного забезпечити впровадження гендерного підходу в усі сфери життя. Для цього пропонується використовувати комплексний організаційний механізм, складовими якого є: визначення особливостей гендерної свідомості; аналіз існуючого досвіду у сфері формування та реалізації гендерної політики; формування з урахуванням особливостей гендерної свідомості та результатів аналізу змісту та напрямів реалізації

державної гендерної політики, яка має базуватися на засадах гендерної рівності; визначення та розподіл необхідних ресурсів; реалізація механізму; аналіз результатів впровадження механізму підтримки гендерної політики. Розроблено концептуально функціональну структуру комплексного організаційного механізму забезпечення гендерної політики на місцевому рівні.



ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У випускній кваліфікаційній роботі досліджено питання реалізації гендерної політики на місцевому рівні. Проаналізовано поняття гендерної політики та сучасного стану і тенденції гендерної політики на місцевому рівні, оцінено стан та проблеми гендерної політики, охарактеризовано механізми регулювання гендерної політики та сформульовано пропозиції щодо організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Результати проведеного дослідження регулювання гендерної політики на місцевому рівні та пропозиції щодо організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні, дозволили відповідно до мети та завдань зробити такі висновки та узагальнення.

1. У результаті аналізу гендерного моніторингу є комплексний гендерний аналіз виборчого процесу з метою виявлення можливостей та перешкод для участі жінок у виборах та їх виборів до органів місцевого самоврядування. За результатами місцевих виборів 2020 року порівняно з попередніми місцевими виборами представництво жінок у новообраних радах зросло з 20% до майже 31% у міських радах, а в обласних – з 15% до 28%. Проте статистика Центральної виборчої комісії (далі - ЦВК) свідчить, що, незважаючи на збільшення представництва у великих громадах, загальне представництво жінок у місцевих радах в Україні скоротилося на 12,6%. За результатами виборів 2015 року до місцевих рад було обрано 49,5% жінок, у 2020 році – лише 36,9%. Погіршення загальної статистики пов'язане з різким зниженням представництва жінок на рівні селищних та сільських рад – з 46,1% та 55,7% у 2015 році до 37,9% та 41,3% у 2020 році. До реформи децентралізації у 2015 р. жінки займали 31,4% сільських і селищних голів. Наразі лише 16,6% голів територіальних громад, які мають широкі повноваження щодо управління фінансовими ресурсами, становлять жінки. Так, за результатами виборів 25 жовтня 2020 року до обласних рад було обрано 1660 депутатів, з них 1195 чоловіків і 465 жінок. З них 105 чоловіків (8,8% обраних) і 60 жінок (13%) подали у відставку. В результаті замін рівень представництва

жінок в обласних радах знизився з 28% до 26,5%. До міських рад великих міст обрано 1244 депутати, у тому числі 860 чоловіків та 384 жінки, у тому числі 24 міськради міст – обласних центрів, Києва, Краматорська та Бахмута. З них 89 чоловіків (10,3% обраних) і 44 жінки (11,5%) подали у відставку. Внаслідок змін рівень представництва жінок у міських радах цих міст знизився з 30,9% до 29,8%.

2. Оцінка гендерного аналізу в діяльності органів місцевого самоврядування показала, що основні причини популярності реформ децентралізації включають економічну, політичну, необхідність поліпшення якості державних послуг, консолідацію суспільства, вирішення етнічних питань тощо. В Україні відбувається децентралізація – передача повноважень та фінансів від органів державної влади до органів місцевого самоврядування, максимально наближених до людей. Рада Європи пропагує належне врядування як модель державного управління, принципи якої забезпечать краще та краще життя громади. З усього вищесказаного можна зробити наступні висновки: розуміння гендерних відмінностей та нерівності є частиною аналізу місцевого економічного розвитку. При проведенні такого аналізу «жінки» та «чоловіки» розглядаються не як одне ціле, а намагаються зрозуміти соціальні змінні: ситуацію з молодими чоловіками, літніми жінками, молодими дівчатами з інвалідністю, літніми чоловіками, які належать до національної меншини тощо. Розуміння цих аспектів допомагає побудувати більш чітку та точну картину економічних змінних і перспектив. Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, як зазначено вище: аналіз доступності послуг, гендерно-чутливе стратегічне планування, гендерне бюджетування. Крім того, питання гендерної рівності є самоціллю, враховуючи її міжнародні зобов'язання щодо забезпечення прав жінок і дівчат. В інтересах громади має бути, щоб чоловіки та жінки були рівноправними партнерами у будь-якій ініціативі економічного розвитку.

3. Проаналізувавши передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад, можемо зробити висновок, що сучасне українське суспільство на сучасному етапі змінюється як у системі політичних трансформацій, нових технологій, способів організації економіки, так і щодо

усталених уявлень про роль жінки та чоловіка. Юридична рівність не завжди визначає фактичну рівність. Тому постає актуальне завдання інтеграції гендерного підходу в державну політику на місцевому рівні. Метою такої політики є запобігання дискримінації за ознакою статі в економічній, політичній, освітній, культурній чи будь-якій іншій сфері суспільного життя. На мою думку, реалізація політики гендерної рівності на всіх рівнях – загальнодержавному, регіональному та місцевому – може стати додатковим чинником економічного розвитку регіонів. І це також зробить державну політику більш орієнтованою на людину, що піде на користь усім.

4. Зважаючи на оцінку та аналіз реалізації гендерної політики на рівні громад, ми об'єднали напрями удосконалення механізму реалізації гендерної політики на рівні громад, теоретичні концептуальні здобутки дозволяють зробити висновок, що основними напрямами та засобами вдосконалення гендерної політики на місцевому рівні є: 1) гендерна освіта та гендерна освіта (підвищення обізнаності) серед державних службовців та населення. Вважаємо доцільним розробити пропозиції та механізм запровадження в навчальних закладах курсу «Гендерні студії»; 2) запровадження програм, спрямованих на підвищення соціального статусу як жінок, так і чоловіків, зокрема розроблення та прийняття цільової програми забезпечення гендерної рівності на державній службі та державному управлінні; 3) впровадження інтегрованого гендерного підходу до політики розвитку людських ресурсів; 4) проведення постійного моніторингу гендерних питань у системі державного управління; 5) підвищення підзвітності на управлінському рівні, тобто вище керівництво має публічно заявити про свою прихильність до гендерної рівності. Гендерна рівність має бути включена до переліку обов'язків у посадових інструкціях; інтегрувати принцип недискримінації, сексуальних домагань та гендерного насильства, підвищуючи особисту відповідальність посадових осіб за виконання своїх обов'язків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз демографічної структури місцевих рад. Київ, 2021. URL: http://ratingpro.org/research/analiz_demografichnoi_struktury_miscevyh (дата звернення: 09.01.2022)
2. Артеменко Л. М. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій : навчальний посібник. Чернігів : 2018. 54 с.
3. Бачановіч В. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. Київ, 2021 URL: <https://rm.coe.int/-/16808a2a51> (дата звернення: 15.01.2022).
4. Білинська М. М. Гендерна політика в системі державного управління : підручник. Запоріжжя : Друкарський світ, 2016. 132 с.
5. Буковинська Н. Гендерна рівність: шлях до успіху чи загроза майбутньому? Підприємництво, господарство і право. 2017. № 3. С. 191-194.
6. Виборчий Кодекс України: Закон України від 08 липня 2020 р. № 364к/20-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 26. Ст. 48.
7. Впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес органів місцевого самоврядування. Київ, 2019. URL: <https://decentralization.gov.ua/> (дата звернення 04.01.2022)
8. Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності. Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ, 2017. 34 с.
9. Голинська О. В. Гендерно-орієнтоване бюджетування як критеріальна основа ефективності бюджетних програм. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2018. № 8 (1). С. 16-21
10. Гонюкова Л. В., Педченко Н. С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2016. № 2. С. 114-120.

11. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія та практика: методичний посібник. Київ : ФОП Клименко, 2016. 92 с.
12. Грабовська І. В. Джерельні підвалини дослідження паритетної (гендерної) демократії: український і світовий контекст. Київ, 2019. URL: <http://papers.univ.kiev>. на (дата звернення 07.01.2022)
13. Гендерний профіль України. Основні факти. Київ, 2020. URL: <http://papers.univ.kiev>. на (дата звернення 07.01.2022)
14. Гендер у державному управлінні. Гендер як чинник розподілу влади. Київ, 2018. URL: <http://papers.univ.kiev> (дата звернення 09.01.2022)
15. Грабовська І. В. Джерельні підвалини дослідження паритетної (гендерної) демократії: український і світовий контекст. Харків, 2019. URL: <http://papers.univ.kiev> (дата звернення 09.01.2022)
16. Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи: Наказ Мін'юсту від 12 травня 2006 року № 42/5 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 06.01.2022)
17. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 06.01.2022)
18. Іваніна Т. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні. Київ, 2021. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/u> (дата звернення 04.01.2022)
19. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
20. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.01.2022)
21. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156: Закон України про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 156 від 22 жовтня 1999 року № 1196-XIV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.01.2022)

22. Карпачова Н. І. Принцип рівноправності: політичні права жінок у контексті гендерної перспективи. Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства: монографія. Київ : Вид-во «Юрид. думка», 2017. С. 219–243.

23. Корюкалов М. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН. Київ, 2016. 120 с.

24. Карчевська О. В. Гендерний паритет у політиці як чинник консолідації демократії: досвід держав Європи. Гілея: наук. вісн. 2018. С. 320 – 324.

25. Київська міська державна адміністрація. URL: https://kyivcity.gov.ua/kyiv_ta_miska_vlada/genderna_politika_438817 (дата звернення 13.01.2022)

26. Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України. *Вісник Львівського університету. Серія: Філософсько-політологічні студії*. 2018. Вип. 17. С. 209-214.

27. Марценюк Т. Жінки в українській політиці: виклики і перспективи змін. Київ: *Міжнародний центр перспективних досліджень*, 2015. 35 с.

28. Марценюк Т. О. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. 2016. С. 235-243.

29. Основні стратегії та методології гендерного інтегрування. Керівництво з використання методології «3Р». Авторський колектив: Н. Карбовська, Т. Литвинова, Т. Мельник, О. Сулова. Київ: Український Жіночий Фонд, 2017. 120 с.

30. Основні принципи демократії. Функції і принципи демократії. URL: <http://vuzlib.net/beta3/html> (дата звернення 06.01.2022)

31. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя : Друкарський світ, 2016. 140 с.

32. ОПОРА: Третій проміжний звіт 23 жовтня 2020 року. Київ, 2020. URL: https://www.oporaua.org/report/vybory/mistsevi-vybory/mistsevi_2020/21618-tretii-promizhnii-zvit-za (дата звернення 07.01.2022)

33. Про місцеві вибори: Закон України від 2015, № 37-38, ст.366 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.01.2022)

34. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.01.2022)

35. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2021 року № 5207-VI / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.01.2022)

36. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 року № 634-р / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.01.2022)

37. Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок: Постанова Верховної Ради України від 5 березня 1999 року № 475-XIV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.01.2022)

38. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 10.01.2022)

39. Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 108 /

Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 10.01.2022)

40. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року № 390 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 10.01.2022)

41. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 12.01.2022)

42. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 12.01.2022)

43. Про проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 року № 504 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 12.01.2022)

44. Про затвердження Типового переліку бюджетних програм і результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі «Соціальний захист та соціальне забезпечення»: Наказ Міністерства соціальної політики України від 14 травня 2018 року № 688 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 12.01.2022)

45. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 року № 695 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 12.01.2022)

46. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 року № 1517-р / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 13.01.2022)

47. Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації: Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 31 березня 2016 року № 79 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 09.01.2022)

48. Поняття та суть гендеру. Основні парадигми інтерпретації гендерних відносин. Київ, 2021. URL: <http://papers.univ.kiev> (дата звернення 09.01.2022)

29. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки була ухвалена Радою Європи 7 березня 2018 року. URL: <https://auc.org.ua/novyna/strategiyu> (дата звернення 09.01.2022)

50. Скорик М. М. Від «WID» до «GAD»: міжнародний досвід упровадження гендерних питань в управлінні та його критика. *Вісник Університету внутрішніх справ. Серія «Право»*. 2016. Вип. 7. Ч. 2. С. 112–119.

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

РЕФЕРАТ
ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
на тему:

«РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ»

Студентки 5 курсу, 7 групи,
спеціальності 074 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Кириченко
Тетяна
Валентинівна

Науковий керівник
к.держ.упр.

(підпис керівника)

Динник
Ірина
Петрівна

Гарант освітньої програми
канд. екон. наук,
доцент

(підпис гаранта)

Головня Юлія
Ігорівна

Київ 2022

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Основний зміст роботи викладено на тридцяти трьох сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить чотири рисунка та п'ять таблиць.

Метою роботи є обґрунтування та розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних аспектів реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Методи дослідження для вирішення визначених завдань, у процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Для аналізу сучасного стану та тенденцій розвитку гендерної політики на місцевому рівні, а також гендерного аналізу в діяльності органів місцевого самоврядування використовувались такі методи, як: аналітичний, описовий, структурного аналізу, виокремлення статистичних даних, порівняння. Емпіричний та системний методи було використано для оцінки впровадження політики гендерної рівності на рівні громад. Прогностичний метод, що передбачає узагальнення незалежних характеристик опрацьованих матеріалів для формулювання висновків, практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні

У першому розділі характеризується та розкривається стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні. У другому розділі здійснюється оцінювання та удосконалення гендерної політики. Передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад

Одержані результати можуть бути використані при подальшому удосконаленні реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

АНОТАЦІЯ

У даній кваліфікаційній роботі висвітлено основні питання реалізації гендерної політики на місцевому рівні. Проаналізовано поняття гендерної політики та сучасного стану і тенденції гендерної політики на місцевому рівні, оцінено стан та проблеми гендерної політики, охарактеризовано механізми регулювання та сформульовано пропозиції щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

У першому розділі було проаналізовано комплексний гендерний аналіз виборчого процесу з метою виявлення можливостей та перешкод для участі жінок у виборах та їх виборів до органів місцевого самоврядування.

У другому розділі одним із напрямків реформування системи державного управління в Україні має стати цілеспрямоване вдосконалення організаційного механізму забезпечення гендерної рівності, покликаного забезпечити впровадження гендерного підходу в усі сфери життя.

Ключові слова: реалізація на місцевому рівні, гендерна політика, статистика, розвиток гендерної політики, гендерний аналіз.

SUMMARY

This qualification work highlights the main issues of gender policy implementation at the local level. The notion of gender policy and current state and trends of gender policy at the local level is analyzed, the state and problems of gender policy are assessed, regulatory mechanisms are characterized and proposals for improving the organizational mechanism of gender policy formation and implementation at the local level are formulated.

The first section analyzed a comprehensive gender analysis of the electoral process in order to identify opportunities and obstacles to women's participation in elections and their elections to local self-government bodies.

In the second chapter, one of the directions of reforming the system of public administration in Ukraine should be the purposeful improvement of the organizational mechanism for gender equality, designed to ensure the implementation of a gender approach in all spheres of life.

Key words: implementation at the local level, gender policy, statistics, development of gender policy, gender analysis.



РЕЦЕНЗІЯ

на випускню кваліфікаційну роботу студентки 5-го курсу
7 групи заочної форми навчання освітнього ступеня «бакалавр»
спеціальності 074 «Публічне управління та адміністрування»
Київського національного торговельно-економічного університету
Кириченко Тетяни Валентинівни
на тему: «Реалізація гендерної політики на місцевому рівні»

Розуміння рівності жінок і чоловіків, їх рівних прав і рівних можливостей є відправною точкою для гендерного підходу та гендерної оцінки соціальних явищ загалом. В Україні, як і в інших країнах, слово «гендер» поступово входить до політичного, правового та соціального лексикону. Україна не може розвиватися окремо від світового розвитку та світової політичної та гендерної думки. Ставлення до людини як суб'єкта політики визначає необхідність політики створення суспільства гендерної рівності. Реалізація державної гендерної політики, як і сімейної, має стати пріоритетом у роботі органів державної влади та місцевого самоврядування. У центрі уваги будь-якої влади завжди повинні бути люди – жінки і чоловіки. Саме для них, їхніх сімей та дітей необхідно будувати суспільство гендерної рівності та соціальної справедливості.

Тема випускної кваліфікаційної роботи на тему «Реалізація гендерної політики на місцевому рівні» є актуальною, оскільки гендерна політика в системі державної служби та на місцевому рівні України має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності.

В роботі охарактеризовано сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні; здійснено гендерний аналіз в діяльності органів місцевого самоврядування; розглянуто передумови та механізми впровадження політики гендерної рівності на рівні громад; сформульовано практичні рекомендації щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Тема широко розкрита, особливо детально охарактеризовано сучасний стан та тенденції розвитку гендерної політики на місцевому рівні. Автор констатує, що розуміння гендерних відмінностей та нерівності є частиною аналізу місцевого економічного розвитку. При проведенні такого аналізу «жінки» та «чоловіки» розглядаються не як одне ціле, а намагаються зрозуміти соціальні змінні: ситуацію з молодими чоловіками, літніми жінками, молодими дівчатами з інвалідністю, літніми чоловіками, які належать до національної меншини тощо. на. Розуміння цих аспектів

допомагає побудувати більш чітку та точну картину економічних змінних і перспектив.

Поряд із загальною позитивною оцінкою необхідно звернути увагу на наступне: графічне або схематичне представлення окремих підсумкових положень могли б значно посилити та унаочнити основні наукові результати, які студентом виносяться на захист.

Варто додатково перевірити коректність посилання на джерела. Разом з тим вважаємо, що висловлені зауваження не применшують наукового значення та цінності роботи і мають рекомендаційний характер.

Висновки і пропозиції, викладені в роботі, є достатньо аргументованими. Дослідження полягає у обґрунтуванні та розробленні практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційного механізму формування та реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Випускна кваліфікаційна робота Кириченко Тетяни Валентинівни за змістом та оформленням відповідає поставленим вимогам, мета та завдання розкриті.

Враховуючи вищевикладене випускна кваліфікаційна робота рекомендується до захисту та заслуговує на позитивну оцінку.

Рецензент,

к.держ.упр.,

начальник відділу аспірантури

Інституту підготовки наукових кадрів

ПрАТ «Вищий навчальний заклад

«Міжрегіональна академія управління персоналом»

Щур Н.О.



Приймаю акціонерне товариство
«Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна
Академія управління персоналом»

Бласноручний підпис *Щур Н.О.*

СТВЕРДЖУЮ

Відділ управління персоналом
«*02*» *серпень* 2022р.

Підпис *[Signature]*

Завідувачу кафедри публічного
управління та адміністрування
Новіковій Н.Л.

Заява

Я, Кириченко Тетяна Валентинівна, повідомляю, що за результатами проведення самостійної перевірки з використанням програмно-технічних засобів у наданій випускній кваліфікаційній роботі на тему: «РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ» не міститься елементів академічного плагіату. У випадках використання прямих запозичень з друкованих та електронних джерел, вказані відповідні посилання.

Робота для перевірки надається у друкованому та електронному варіантах. Електронна версія моєї роботи ідентична з друкованою.

«24» січня 2022 року

 (підпис)

Згода

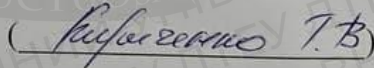
Я, Кириченко Тетяна Валентинівна, цим засвідчую, що є автором випускної кваліфікаційної роботи на тему: “ РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ ” несу повну відповідальність за достовірність, точність та повноту поданої у роботі інформації, жодна частина роботи не була скопійована, за винятком випадків, коли робиться належне підтвердження в присвоєнні. Я підтверджую, що у роботі не міститься державної таємниці або інформації для службового користування.

Цим засвідчую, що жодна частина цієї роботи не була опублікована мною раніше.

Я даю дозвіл на те, що моя робота буде направлена в інституційний депозитарій Київського національного торговельно-економічного університету і збережена в базі даних для майбутньої перевірки плагіату.

« 24 » січня 2022 року


Підпис

()
Прізвище, ініціали